CENTRES DE FORMATION INTÉGRÉE POUR LES JEUNES : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

PROGRAMME DES INITIATIVES STRATÉGIQUES

Rapport final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
et
Ministère de l'enseignement supérieur et du perfectionnement professionnel de l'Alberta

Décembre 1998

SP-AH075F-12-98
Also available in English

106-02436/

REMERCIEMENTS

Le projet pilote des Centres de formation intégrée pour les jeunes (CFIJ) émane d'une Initiative stratégique fédérale-provinciale financée et gérée conjointement par Développement des ressources humaines Canada et par deux ministères de l'Alberta, soit celui de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel et celui de la Famille et des Services sociaux.

Le présent document fait état des conclusions d'une évaluation des résultats des CFIJ effectuée en 1996-1997 par l'Alberta Management Group, en collaboration avec T.D. Weiden et Associates. Ces consultants relevaient d'un comité directeur au sein duquel on retrouvait des représentants des partenaires fédéraux et provinciaux.

Les consultants souhaitent remercier les membres du personnel des programmes et les participants, ainsi que les intervenants communautaires et ceux des gouvernements fédéral et provincial. Tous ont fourni d'importants renseignements sur les activités du programme.

Nous aimerions également remercier les membres suivants du comité directeur de l'évaluation. Leurs conseils nous ont été d'un précieux secours tout au long de l'étude.

M. Jay Alam
Direction générale de l'évaluation et développement des données
Développement des ressources humaines Canada (Ottawa)

M. Ralph Bellstedt
Direction générale des services économiques-recherche
Développement des ressources humaines Canada (Edmonton)

M. Don Gardener
Services au marché du travail
Enseignement supérieur et Perfectionnement professionnel de l'Alberta

M. Rudy Hoehn
Direction du revenu et des services d'emploi
Famille et Services sociaux de l'Alberta

M. Don Westlake
Direction de l'évaluation
Enseignement supérieur et Perfectionnement professionnel de l'Alberta

TABLE DES MATIÈRES

PROLOGUE

SOMMAIRE i

RÉPONSE DE LA DIRECTION vii

1.0 INTRODUCTION 1

1.1 Contexte 1
1.2 Description du programme 2
1.3 Méthodologie 4

2.0 CFIJ « DESTINATIONS » (EDMONTON) 11

2.1 Incidences générales 11
2.2 Incidences différentielles 18

3.0 CFIJ « CAREER HIGH » (RED DEER / INNISFAIL) 25

3.1 Incidences générales 25
3.2 Incidences différentielles 32

4.0 SOMMAIRE ET CONCLUSIONS 39

5.0 RECOMMANDATIONS 47

ANNEXE A - DESCRIPTION DES PROCÉDURES 53

ANNEXE B - INSTRUMENTS DE SONDAGE 57

ANNEXE C - CHANGEMENTS APPORTÉS AU MODÈLE EXPÉRIMENTAL 95

PROLOGUE

L'évaluation du projet pilote des Centres de formation intégrée pour les jeunes (CFIJ) s'articulait autour d'un ensemble de questions élaborées par les promoteurs du programme au moment du lancement du projet. Le plan d'évaluation prévoyait une évaluation des processus et une évaluation des résultats.

On a terminé l'évaluation des processus en mars 1996. Les résultats de cette activité figurent dans un rapport technique intitulé Centres de formation intégrée pour les jeunes : Évaluation des processus, et un Rapport final complémentaire, qui résume les principales constatations, conclusions et recommandations aux fins d'une diffusion plus vaste.

L'évaluation des résultats s'est déroulée en deux étapes :

1. **Étude des données qualitatives** - qui comprend la cueillette et l'analyse de données qualitatives venant d'entrevues menées auprès des clients, des membres du personnel du projet et d'autres intervenants gouvernementaux et communautaires qui connaissaient les programmes des CFIJ.
2. **Étude des données quantitatives** - qui comprend la cueillette et l'analyse de données quantitatives venant des sondages de référence, de fin de programme et de suivi réalisés auprès des participants au programme et des membres d'un groupe témoin.

Les résultats de l'étude des données qualitatives figurent dans un rapport intitulé Centre de formation intégrée pour les jeunes - Rapport d'évaluation provisoire : Constatations liées aux données qualitatives, préparé en mai 1997.

On trouve dans ce rapport un compte rendu détaillé de l'analyse quantitative des résultats. On reprend aussi les principales constatations qualitatives du rapport provisoire pour tirer des conclusions ayant trait aux principales questions d'évaluation des résultats et pour présenter les « leçons à retenir » dans le cadre du projet pilote des CFIJ.

SOMMAIRE

En 1994, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a lancé le programme des Initiatives stratégiques (IS). En Alberta, on a convenu que ce programme servirait à financer un projet pilote visant la formation intégrée pour les jeunes, dont la mise sur pied se ferait avec le concours des ministères de la Famille et des Services sociaux (FSS) et de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel (ESPP) de la province.

On se proposait d'évaluer dans le cadre du projet pilote, l'effet de démarches personnalisées en matière de counselling, de formation et d'intervention en milieu de travail auprès de jeunes qui risquent d'amorcer une dépendance à long terme à l'égard des services publics de soutien du revenu. Au début de 1995, on a lancé un appel d'offres pour l'établissement de Centres de formation intégrée pour les jeunes (CFIJ) dans lesquels on devrait retrouver certaines caractéristiques d'un modèle de prestation de services élaboré par le *Center for Employment Training* (CET), aux États-Unis. Des contrats ont été adjugés aux trois organismes suivants :

1. **Career High** - un programme mis en place par la *Chinook School Division* pour offrir une formation aux jeunes à Red Deer et à Innisfail;

2. **Destinations** - un partenariat entre deux consultants en formation et le *Northern Alberta Institute of Technology* en vue d'assurer la formation des jeunes d'Edmonton;

3. **Fifth on Fifth Youth Services** - un programme de la *Lethbridge Youth Foundation* qui propose une formation intégrée aux jeunes de Lethbridge et des environs.

Les trois CFIJ ciblaient des jeunes de 16 à 20 ans qui avaient abandonné l'école et qui risquaient de développer une dépendance à long terme face à l'aide sociale. Les participants devaient y profiter d'une formation intégrée et axée sur la dynamique de vie, les compétences professionnelles et la formation scolaire, ainsi que de services de placement et de maintien d'emploi, de stimulants financiers et d'autres services de soutien nécessaires pour terminer leur formation et se trouver un emploi.

MÉTHODOLOGIE

L'évaluation des résultats visait à documenter les répercussions du programme sur les participants et à déterminer la mesure dans laquelle l'intervention se traduisait par des avantages différentiels. On a mesuré les répercussions en faisant appel à la fois à une *analyse avant-après* pour les participants au programme et à un *groupe témoin* constitué de personnes ayant demandé de s'inscrire au programme mais n'en ayant pas fait partie.

Des données qualitatives ont été recueillies lors d'entrevues réalisées auprès de clients, de membres du personnel du programme et d'autres intervenants gouvernementaux et communautaires.[1] Des données quantitatives ont été recueillies auprès de membres du groupe du programme et du groupe témoin sur une période de près de deux ans au moyen d'une série de sondages utilisés à différentes étapes au cours de l'intervention (sondage de référence initial, de fin de programme et de suivi). Les données ont aussi été corrigées à l'aide de techniques de régression des covariables afin de compenser pour le biais de sélection des membres du groupe du programme et du groupe témoin. Le biais entre les répondants et les non-répondants n'a pas été significatif.

CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION

On a tiré les conclusions ci-après concernant les grands points à évaluer qui ont guidé l'étude :

- Satisfaction des participants - Les participants ont évalué les programmes de façon fort favorable et, en règle générale, étaient satisfaits des services et du soutien reçus. Dans l'ensemble, les employeurs étaient également satisfaits du rôle qu'ils ont joué et des clients qu'ils ont formés ou embauchés.
- Motifs d'abandon - Les principaux motifs d'abandon des participants sont les suivants : Manque de motivation ou d'intérêt; insatisfaction à l'égard du programme; problèmes de transport; obtention d'un emploi, reprise des études; et problèmes familiaux / financiers.
- Incidence des stimulants - Les stimulants financiers ont incité de nombreux clients à participer à la formation. Les sommes versées ont convenu à la majorité des participants; toutefois, elles n'étaient parfois pas nécessaires et, dans d'autres cas, elles ne suffisaient pas à répondre aux besoins des clients et à les encourager à terminer leur formation ou à leur permettre d'y arriver.

[1] Les résultats qualitatifs ont été exposés en détail dans un rapport provisoire antérieur. Les principales constatations figurant dans ce rapport ont été reprises dans le présent document aux fins de l'établissement des conclusions finales de l'évaluation.

- Incidence sur la vie familiale - La formation dispensée par les CFIJ a eu une faible incidence sur la vie familiale des participants.
- Préparation à l'autosuffisance - Les CFIJ ont eu une incidence positive sur l'attitude, la motivation et l'estime personnelle des clients. La majorité d'entre eux ont acquis également une expérience de travail et des compétences professionnelles utiles, ainsi que des techniques de recherche d'emploi et des connaissances pratiques. Les programmes n'ont pas donné d'aussi bons résultats sur les plans de l'amélioration de la formation scolaire et de l'établissement d'un plan de carrière.
- Atteinte de l'autosuffisance - Bien que l'on ait observé chez les clients une hausse constante de la proportion de personnes occupées ainsi que des revenus hebdomadaires, les programmes des CFIJ n'ont semblé avoir qu'une incidence modeste sur leur « autosuffisance », comme en témoignent les hausses marginales de l'emploi et des revenus dans leur groupe, par rapport au groupe témoin.
- Élimination des obstacles - Plus la période de formation des clients était longue, plus leurs perspectives d'emploi tendaient à s'améliorer; toutefois, les CFIJ n'ont pas complètement réussi à atténuer les effets de certains obstacles à l'emploi auxquels font face de nombreux clients (p. ex., manque de transport, faible scolarité, piètres antécédents de travail / manque d'expérience).
- Rentabilité - Le modèle de la formation intégrée est apprécié des gestionnaires de cas qui estiment qu'il s'agit d'une façon plus efficiente et efficace de dispenser des services à des particuliers qui font face à de très nombreux obstacles. Les partenariats mis de l'avant par les organismes (p. ex., avec les employeurs, avec d'autres fournisseurs de services de la collectivité) ont contribué à offrir plus de services à la clientèle sans pour autant entraîner une augmentation des coûts du programme.
- D'après les résultats, les participants au programme s'en sont tirés quelque peu mieux que les membres du groupe témoin; toutefois, il est peu probable que les avantages économiques différentiels réussiraient à compenser les coûts élevés liés au modèle de la formation. À l'occasion de sondages de suivi, de nombreux clients ont indiqué que, dans le cadre de leur emploi actuel, ils n'utilisent pas les compétences qu'ils ont acquises ou n'ont pas besoin. En outre, les emplois obtenus par les participants au programme n'étaient pas sensiblement meilleurs que les emplois décrochés par les membres du groupe témoin. Ces constatations remettent en question la « valeur ajoutée » qui est associée à la composante « formation professionnelle spécialisée » des programmes.

LEÇONS À RETENIR

Les évaluations provisoire et finale des résultats du projet pilote des Centres de formation intégrée pour les jeunes nous ont permis de tirer les leçons suivantes :

- Il y a lieu d'offrir des services axés sur l'emploi aux jeunes qui ont abandonné les études. Les services actuels sont généralement centrés sur les adultes, ou offrent des « solutions de rechange sur le plan scolaire » aux jeunes qui ne s'adaptent pas bien au système d'enseignement traditionnel.
- Les intervenants des collectivités appuient le modèle de la formation intégrée. Selon eux, il s'agit d'un moyen plus holistique, efficient et efficace d'offrir l'éventail des services dont les jeunes à risque ont besoin.
- Les employeurs ne sont pas opposés à devenir les formateurs des jeunes à risque et sont prêts à tenir un rôle d'encadrement qui dépasse la fonction habituelle de formation en cours d'emploi.
- Il est possible de former des partenariats qui contribuent à améliorer les services offerts :
  - Les projets n'ont pas connu d'obstacle majeur sur le plan des compétences. Au contraire, le partenariat entre les gouvernements fédéral et provincial s'est traduit par un programme plus créateur et global que ce n'eut été le cas si chacun des partenaires avait agi seul.
  - Les CFIJ ont réussi à former des partenariats avec des employeurs et d'autres fournisseurs de services des collectivités, d'où une réduction du double emploi et un accès amélioré aux services complémentaires.
- Les mesures incitatives contribuent à intéresser les jeunes à la formation et à réduire les obstacles qui se posent sur cette voie. Elles amènent également les employeurs à accepter dans leurs rangs des jeunes à former, et les clients à demeurer en formation pendant de longues périodes.
- L'attribution de stimulants financiers pose problème. Les organismes éprouvent de la difficulté à mettre en œuvre un système fondé strictement sur les besoins individuels. En outre, on peut s'attendre à ce qu'il y ait un taux d'abandon supérieur à la normale dans le cadre des projets qui offrent des stimulants, étant donné que l'argent versé attirera une certaine proportion de participants qui n'ont pas vraiment à cœur d'occuper un emploi à long terme.
- Bien que les clients aient été très satisfaits de leur expérience dans le cadre de la formation intégrée, les programmes n'ont pas permis de faire disparaître complètement certains des obstacles auxquels font face les jeunes à risque qui cherchent à accéder au marché de l'emploi.

- La formation intégrée constitue une intervention relativement onéreuse en matière d'emploi. D'importants avantages économiques doivent en découler pour que le gouvernement puisse en voir les retombées sur une période raisonnable. Les projets pilotes n'ont pas semblé générer le niveau nécessaire d'avantages différentiels.

Vous trouverez des recommandations concernant les conditions dans lesquelles les projets pilotes des CFIJ pourraient être étendus ou repris afin de s'attaquer à des problèmes auxquels font face des jeunes dans d'autres régions.

RÉPONSE DE LA DIRECTION

1. **Les bailleurs de fonds qui financent des programmes de formation axés sur l'emploi s'adressant à des jeunes à risque doivent accorder une grande attention à la plage d'âge ciblée comme à la nature des résultats escomptés pour les jeunes visés par le programme.**

   Les partenaires financiers ont constaté que, de façon générale, les participants plus jeunes (16 à 18 ans) n'avaient pas une bonne idée des compétences nécessaires pour intégrer le « monde du travail ».

   En fait, il est devenu évident que, à moins de s'en tenir à une définition stricte du programme, il fallait considérer comme une « réussite » le fait qu'un jeune de 17 ans décide de retourner aux études.

2. **Les bailleurs de fonds devraient envisager la possibilité de prolonger la durée des contrats prévoyant des interventions en matière de « formation intégrée ».**

   Le programme, légèrement modifié, a été prolongé pendant un certain temps à Edmonton. Cette initiative a pris fin lorsque les fonds ont été épuisés.

3. **Les bailleurs de fonds qui financent des interventions en matière de « formation intégrée » doivent veiller à ce qu'il y ait une vaste consultation auprès des intervenants et des fournisseurs de services de la collectivité afin d'éviter les dédoublements de services et la création de perceptions selon lesquelles les organismes se livrent concurrence en vue d'attirer une même clientèle.**

   La « rivalité » entre ONG pour l'obtention de fonds (de source gouvernementale ou autre) n'est pas une réalité propre aux CFIJ, et elle dépasse le cadre de notre intervention.

4. **Les bailleurs de fonds devraient se livrer à d'autres essais en ce qui concerne l'utilisation des stimulants financiers pour améliorer leur capacité de faire tomber les obstacles et d'encourager les participants à terminer leur formation.**

   Des leçons ont été tirées du fait qu'il n'ait pas été nécessaire d'utiliser un modèle particulier de stimulant financier. Il aurait été préférable d'utiliser un mode de financement comportant une certaine marge de manœuvre.

5. **Les bailleurs de fonds qui financent des programmes axés sur les jeunes « à risque » doivent veiller à ce qu'un processus efficace**

d'évaluation soit en place en vue de déterminer le niveau de risque et à ce qu'il y ait des critères d'admissibilité clairs précisant le genre de clients à accepter.

Les critères de sélection des CFIJ ne définissaient pas clairement la notion de jeune « à risque ». Il faudra que les obstacles à l'emploi soient mieux définis dans les prochains programmes qui seront mis en œuvre.

6. **Les bailleurs de fonds doivent veiller à ce que les programmes comportant une composante « formation professionnelle spécialisée » concordent bien avec les besoins du marché du travail afin d'améliorer leur rentabilité.**

Les résultats obtenus par les CFIJ (placement et suivi) n'étaient pas beaucoup meilleurs que ceux obtenus au moyen de mesures traditionnelles de soutien de l'emploi. À l'avenir, il faudra porter plus d'attention à la sélection des clients et faire preuve de plus de réalisme pour ce qui est des situations ciblées sur le plan de l'emploi.

1.0 INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE

En 1994, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de renouveler et de revitaliser le système de sécurité sociale du pays afin de créer un milieu qui récompensera davantage l'effort et qui offrira des incitations à travailler. À cette fin, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a lancé le programme des Initiatives stratégiques afin de mettre en place un mécanisme de financement qui permettrait au gouvernement fédéral de former des partenariats avec les gouvernements provinciaux et territoriaux en vue de mettre à l'essai des démarches nouvelles et novatrices dans les domaines hautement prioritaires de l'emploi, de l'enseignement et de la sécurité du revenu. Les projets entamés dans le cadre des Initiatives stratégiques ont été financés à parts égales par les gouvernements fédéral et provinciaux / territoriaux.

Des négociations ont eu lieu entre DRHC et les ministères de la Famille et des Services sociaux (FSS) et de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel (ESPP) de l'Alberta afin de déterminer des projets qui pourraient être financés dans le cadre des Initiatives stratégiques. À la suite de ces négociations, il a été convenu de financer le projet pilote des Centres de formation intégrée pour les jeunes (CFIJ).

Au début de 1995, on a lancé un appel d'offres pour l'établissement de Centres de formation intégrée pour les jeunes (CFIJ). Trois propositions ont été acceptées, et des contrats ont été négociés avec les organismes suivants :

1. **Career High** - un programme mis en place par la *Chinook School Division* pour offrir une formation aux jeunes à Red Deer et à Innisfail;
2. **Destinations** - un partenariat entre *Hennig Research and Consulting*, *Skye Consulting* et le *Northern Alberta Institute of Technology (NAIT)* en vue d'assurer la formation des jeunes d'Edmonton;
3. **Fifth on Fifth Youth Services** - un programme de la *Lethbridge Youth Foundation* qui propose une formation intégrée aux jeunes de Lethbridge et des environs.

Le projet pilote des CFIJ est axé sur les jeunes qui ont abandonné l'école et qui éprouvent de la difficulté à participer de façon significative au marché du travail. Les jeunes intéressés à fréquenter un CFIJ devaient satisfaire aux critères d'admissibilité fondamentaux des Initiatives stratégiques :

- être âgés de 16 à 20 ans;
- avoir moins d'une 12e année de scolarité;

- avoir abandonné les études depuis au moins trois mois et ne pas avoir l'intention de retourner sur les bancs de l'école;
- être en chômage ou sous-employés;
- être motivés à travailler.

Le projet pilote visait à prouver le mérite de la formation personnalisée et des interventions en milieu de travail dans le cas des jeunes qui risquaient de présenter une dépendance à long terme à l'égard du soutien du gouvernement, afin de les aider à réussir leur transition à l'emploi.

Les CFIJ ont commencé à accepter des participants au printemps et à l'été de 1995. Une évaluation des processus a débuté en mai 1995, sous la supervision d'un comité directeur de l'évaluation constitué de représentants des trois ministères responsables. Le rapport final a été présenté en janvier 1996. DRHC a publié en juin 1996 le rapport final intitulé : *Centres de formation intégrée pour les jeunes : Évaluation des processus*.

En vertu du contrat d'évaluation des processus, les consultants s'engageaient également à concevoir un cadre d'évaluation des résultats (*Plan de travail d'une évaluation des résultats des Centres de formation intégrée pour les jeunes*. Janvier 1996), comprenant les démarches à suivre quant au choix et à la désignation d'un groupe témoin, ainsi que les formulaires et les marches à suivre dans le cadre de la collecte des données ayant trait aux résultats.

Les consultants ont entrepris le travail d'évaluation des résultats en octobre 1996. Un rapport provisoire a été présenté au ministère de l'ESPP en mai 1997. Ce rapport présente des constatations qualitatives découlant d'entrevues avec toute une gamme d'intervenants des CFIJ, y compris des membres du personnel et des clients de l'organisme, des employeurs, des représentants des gouvernements ainsi que des représentants d'organismes communautaires qui s'occupent des jeunes. Les principaux résultats figurant dans le rapport provisoire ont été repris dans le présent document afin de faciliter l'établissement des conclusions finales (voir le *Chapitre 4.0*).

1.2 Description du programme

Le ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel voulait que le projet pilote des CFIJ présente certaines des caractéristiques de la formation intégrée s'inspirant d'un modèle élaboré au *Center for Employment Training*, aux États-Unis, soit :

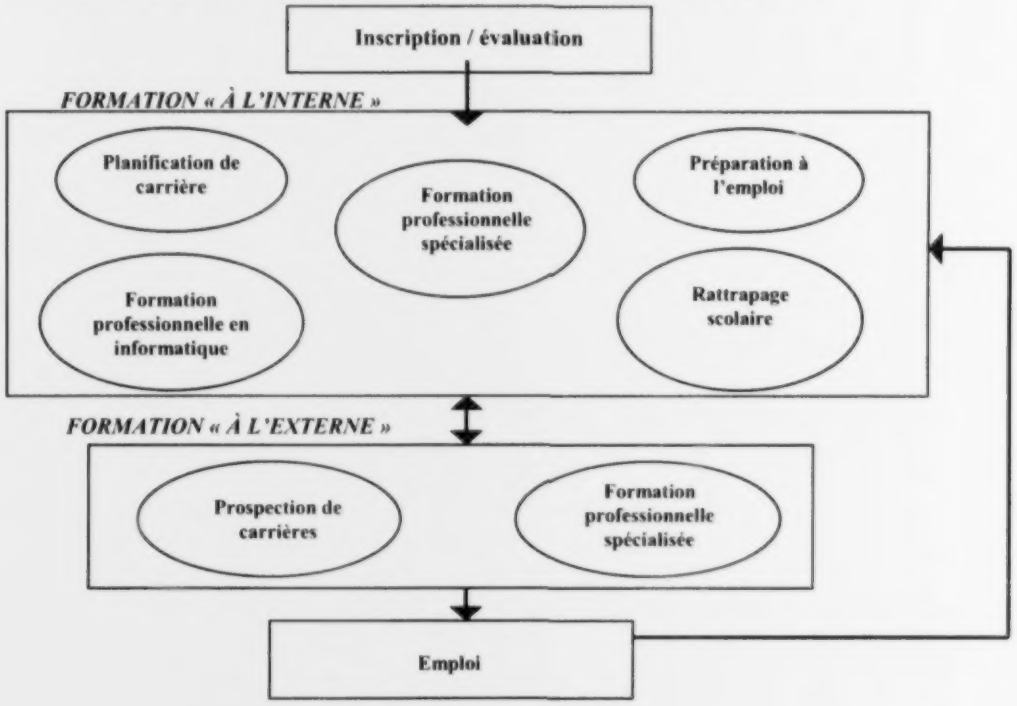
- date d'entrée et de sortie libres;
- formation individualisée et adaptée au rythme de chacun;
- formation professionnelle intensive, pratique, propre à un emploi donné et axée sur les compétences;

- formation scolaire reliée directement aux compétences professionnelles;
- instructeurs qui mettent l'accent sur un secteur d'activité et le counselling;
- services de soutien intégrés (stimulants financiers, encadrement, counselling, placement, maintien de l'emploi).

L'objectif du programme était le suivant : veiller à ce que les aptitudes professionnelles et la dynamique de vie soient intégrés avec un encadrement permanent et des services de soutien adaptés au rythme et aux besoins de chaque participant.

La figure 1, à la page qui suit, donne un aperçu de la façon dont les clients accèdent habituellement aux services des CFIJ. Les diverses composantes du Programme des CFIJ sont décrites à l'annexe A.[2]

Figure 1 : Centre de formation intégrée pour les jeunes Prestation des services



[2] Il n'y a pas de description du CFIJ de Lethbridge car, en raison de la difficulté à obtenir les ressources nécessaires afin de relancer les clients, on n'a pas recueilli de données ayant trait aux résultats du programme. Le programme est décrit dans le rapport sur l'évaluation des processus.

1.3 MÉTHODOLOGIE

La méthode d'évaluation des résultats repose sur deux genres différents d'analyse :

- **Analyse fondée sur les personnes ayant présenté une demande** - il s'agit d'une comparaison des variables relatives aux clients ayant bénéficié de la formation intégrée et à d'autres jeunes dont ce ne fut pas le cas. Ont été désignés membres du groupe du programme (GP) les clients qui ont reçu au moins deux semaines de formation. Ont été désignés membres du groupe témoin (GT) les clients qui ont présenté une demande d'inscription au programme et qui n'ont pas terminé au moins deux semaines de formation.
- **Analyse avant / après** - la mesure des changements observables dans un ensemble de variables attitudinales « de base », tant chez les clients du GP que du GT.

Les données pour l'évaluation des résultats ont été collectées principalement au moyen d'une série d'instruments de sondage (*annexe B*)[3] utilisés à différentes étapes de l'intervention.

- **Sondage de référence initial** - sondage auquel devaient participer les membres du GP et du GT au point de départ afin de relever les antécédents sur les plans familial et de l'emploi, des données démographiques ainsi que les attitudes susceptibles d'être affectées par l'intervention.
- **Sondages de fin de programme** - questionnaires auxquels devaient répondre les membres du GP à la fin d'étapes clés de l'intervention afin de déterminer les services reçus, la satisfaction des clients et les changements dans les variables attitudinales de base. Le sondage A devait être rempli à la fin de la formation et le sondage B, après une période de maintien d'emploi de quatre mois.[4]
- **Sondages de suivi** - questionnaires auxquels devaient répondre les membres du GP et du GT à divers moments après l'inscription au programme afin de documenter la situation d'activité (sondage de suivi A) et les changements dans les variables attitudinales de base (sondage de suivi B).

---

[3] Les instruments permettaient d'aborder des questions dans un cadre de contrôle et d'évaluation préparé par les promoteurs du projet et axé sur les processus et les résultats.

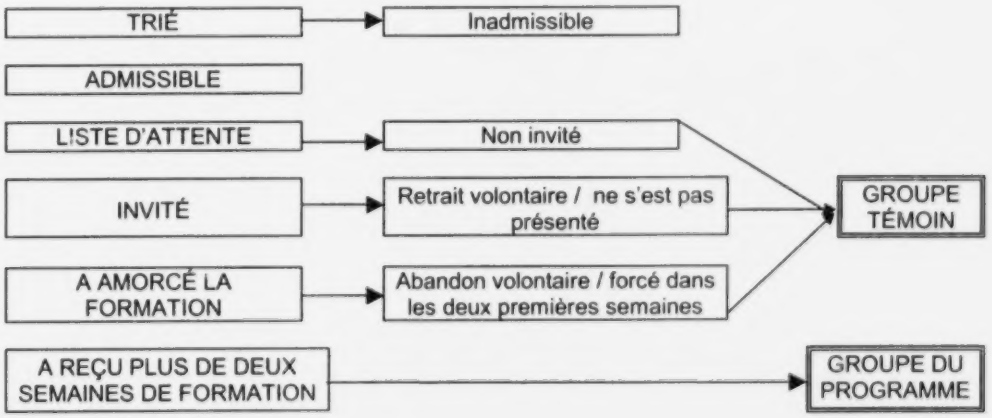
[4] Les consultants ont aussi élaboré un bref sondage « auprès des jeunes ayant abandonné » afin de déterminer pourquoi ils n'avaient pas terminé leur formation. Cette information relève plutôt des processus et, par conséquent, présente moins de pertinence sur le plan de l'évaluation des résultats.

GROUPE TÉMOIN

À l'origine, comme le révèle le plan de travail de l'évaluation des résultats, on souhaitait créer à Edmonton un « groupe de référence » expérimental dont la composition serait très semblable à celle du groupe du programme. Par exemple, on a initialement proposé que les clients admissibles soient affectés de façon aléatoire aux deux groupes. Toutefois, un certain nombre de contraintes pratiques n'ont pas permis de mettre en œuvre le modèle expérimental proposé. Les promoteurs du projet ont accepté une autre démarche dans le cadre de laquelle le GT serait constitué d'un éventail de jeunes, tous « à risque »[5] et par ailleurs admissibles au programme de formation intégrée, mais ne présentant pas nécessairement un profil équivalent à celui des clients qui ont ultimement fait parti du groupe témoin. *(Vous trouverez à l'annexe C des explications supplémentaires concernant les changements apportés au modèle expérimental initial.)*

Vous trouverez à la Figure 2 ci-après le cheminement théorique des jeunes vers le programme et les groupes témoins à Edmonton. Le diagramme vaut également pour le programme de Red Deer, bien que la méthode utilisée pour réaliser le sondage de référence initial ait été quelque peu différente. En outre, Red Deer ne tenait pas de liste d'attente.

Figure 2 : Affectation au programme / groupes témoins



[5] Les jeunes qui ont répondu au sondage de référence initial ont tous été triés en fonction des facteurs de risque qui les auraient rendu admissibles à la formation intégrée.

CUEILLETTE DES DONNÉES

On a commencé à accueillir des clients et à offrir de la formation en cours d'emploi en juillet 1995. Les clients qui se sont inscrits au programme après le mois d'octobre 1996 ont été exclus de l'étude des résultats. Le ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel a embauché des préposés au tri / suivi (un à Edmonton et un à Red Deer) et les a chargés de l'ensemble des instruments de collecte de données.[6] Bien que le plan de travail de l'évaluation des résultats ait prévu un calendrier détaillé de collecte des données, les préposés au suivi n'ont pas été en mesure de le respecter et, par conséquent, une grande quantité de données ont été recueillies sur une base historique.[7]

Comme on a tardé à retracer les membres du GT après leur contact initial avec le préposé au suivi et à communiquer avec les clients du GP après leur départ du programme de formation, bon nombre de personnes n'ont pu être repérées aux fins des entrevues de suivi, et les taux de réponse de chacun des mois ont été faibles. Pour améliorer la représentativité des périodes de mesure, on a recouru à un processus de consolidation afin de maximiser le taux de réponse réel. Les données ont été consolidées aux 3^{e}, 6^{e}, 9^{e}, 12^{e}, 15^{e} et 18^{e} mois après le sondage de référence. Si les données d'un mois (p. ex., le 3^{e} mois) n'étaient pas disponibles, la méthode de consolidation prévoyait l'utilisation des données du mois précédent (c.-à-d. le 2^{e} mois). Si les données de ce dernier mois n'étaient pas disponibles elles n'ont plus, on prenait alors les données du mois suivant (c.-à-d. le 4^{e} mois).

De même, les mesures des attitudes ont été groupées en deux périodes post-intervention :

1. Du 3^{e} au 8^{e} mois après le sondage de référence, période qui servirait à mesurer les changements dans les attitudes susceptibles d'être attribués à l'intervention;

2. Du 11^{e} au 13^{e} mois après le sondage de référence, période qui servirait à mesurer les changements et la durabilité des attitudes un an après le sondage de référence.

Le tableau 1 présente les taux de réponse pour chacun des instruments de mesure, ainsi que les périodes connexes sur lesquelles portent les données.

---

6 La cueillette des données à Edmonton a été prise en main par une société d'experts-conseils du secteur privé en avril 1996.

7 La majorité des données de suivi pour la mesure de l'emploi ont été recueillies en temps opportun à Red Deer.

Tableau 1 Taux de réponse

	Edmonton		Red Deer	
	GP	GT	GP	GT
Population totale	**n = 290**	**n = 180**	**n = 145**	**n = 88**
Fin A (satisfaction des clients à l'égard de la formation)	48 %	-	61 %	-
Fin B (satisfaction des clients à l'égard du maintien de l'emploi)	42 %	-	60 %	-
Suivi A (situation d'activité)				
3 mois après le sondage de référence	11 %	54 %	25 %	82 %
6 mois après le sondage de référence	16 %	28 %	34 %	67 %
9 mois après le sondage de référence	56 %	37 %	52 %	68 %
12 mois après le sondage de référence	67 %	38 %	63 %	52 %
15 mois après le sondage de référence	53 %	28 %	65 %	45 %
18 mois après le sondage de référence	37 %	9 %	51 %	33 %
Suivi B (mesures des attitudes)				
3 - 8 mois après le sondage de référence	31 %	39 %	54 %	60 %
11 - 13 mois après le sondage de référence	39 %	22 %	21 %	14 %

Biais entre les répondants et non-répondants

L'analyse a révélé que les répondants et non-répondants se trouvaient dans des situations très similaires à Edmonton et à Red Deer. Il y avait une différence significative au niveau de 0,01[8] à l'égard de seulement deux variables attitudinales. Par exemple, à Edmonton, les répondants étaient proportionnellement plus nombreux que les non-répondants à indiquer qu'ils recevaient beaucoup de soutien de leur entourage. À Red Deer, toutes proportions gardées, les répondants étaient plus nombreux que les autres à estimer qu'ils avaient les compétences voulues pour obtenir un emploi. Aucune correction pour le biais entre les répondants et les non-répondants n'a été jugée nécessaire, et on estime que les résultats signalés pour l'échantillon de membres du GP est représentatif des personnes qui ont suivi la formation.

Biais entre le groupe du programme et le groupe témoin

Lorsque l'affectation non aléatoire des sujets au groupe du programme et au groupe témoin est impossible, comme c'est ici le cas, le biais de sélection (attribuable à la fois à des facteurs d'autosélection et de sélection du programme) pose une grande difficulté. Plus précisément, le problème du biais de sélection se manifeste lorsqu'il y a corrélation d'un certain déterminant des gains avec une ou plusieurs variables qui ne sont pas associées au fait qu'une personne ait reçu ou non de la formation.

Il faut tenir compte de deux catégories de variables : les variables *mesurées* et les variables n*on mesurées*. Les premières présentent le problème le moins difficile à

[8] On a utilisé le niveau de 0,01 en raison du grand nombre de variables fondamentales disponibles à des fins de comparaison.

résoudre, dans la mesure où les méthodes statistiques standard (p. ex., l'analyse de la covariance) peuvent rendre compte de leur incidence au moyen de techniques de régression à plusieurs variables. Les variables non mesurées posent cependant un problème plus difficile à surmonter et ont fait l'objet de nombreuses discussions et analyses, particulièrement chez les économétriciens qui étudient l'incidence des programmes de formation.[9]

Deux grappes de variables influent sur les gains et, par conséquent, peuvent être à l'origine d'un biais de sélection. Il s'agit des variables démographiques (p. ex., âge, race, sexe, scolarité, ainsi qu'expérience de travail et rémunération) et des variables de motivation ou de comportement. Bell et ses collaborateurs ont montré qu'une façon raisonnable de régler la question des composantes non mesurées de ces grappes consiste à utiliser *les personnes qui ont demandé à s'inscrire au programme mais qui n'y ont pas participé* (c.-à-d. celles qui ont été éliminées au moment du tri et celles qui ne sont pas présentées) comme sujets de comparaison. Ils soutiennent et font la preuve que l'utilisation de ces personnes offre une solution de rechange raisonnable à l'affectation aléatoire dans la mesure où elle permet de tenir compte de l'effet des composantes non mesurées du biais de sélection dans l'évaluation des programmes de formation, particulièrement lorsqu'elle est jumelée à des techniques de régression standard visant à tenir compte de l'effet des variables démographiques mesurées. On prétend que, à priori, on tient compte dans une grande mesure de l'effet des variables non mesurées de motivation et d'attitude en utilisant des sujets qui ont posé leur candidature au programme mais qui n'y ont pas participé.

Le point de vue de Bell et de ses collaborateurs prend encore plus de poids si les sujets de comparaison ne quittent pas d'eux-mêmes le programme ou ne sont pas renvoyés par le personnel du programme. Dans la présente étude, les personnes dont le nom figurait sur la liste d'attente mais n'ayant pas été invitées à participer au programme en raison d'un manque de places (liste d'attente - non invité) entrent dans cette catégorie. Ces sujets représentent environ 40 p. 100 des membres du groupe témoin d'Edmonton, mais on en compte malheureusement aucun dans le groupe témoin de Red Deer. À Edmonton, très peu de clients ont été renvoyés par le personnel du programme, situation qui a pour effet d'atténuer le biais qui pourrait découler des facteurs de sélection du programme.

Ce point de vue est aussi renforcé lorsque les variables de motivation et d'attitude sont mesurées explicitement au moment du sondage de référence, comme ce fut le cas dans la présente étude. Cette mesure permet l'intégration de ces variables (ainsi que des variables démographiques pertinentes, qui ont également été mesurées dans le cadre de la présente étude) dans le vecteur des covariables utilisé pour exercer un contrôle statistique sur les variables associées aux gains.

---

[9] Voir, par exemple :
Heckman, J. J. « Sample Selection Bias As A Specification Error ». *Econometrica*, 47 (1979): 163-174; et Bell, S. H., Orr, L.L, Blomquist, J. D. et Cain G. G. *Program Applicants as a Comparison Group in Evaluating Training Programs*. Michigan, W. E. Upjohn, 1995.

Les covariables utilisées uniformément afin de tenir compte de l'effet du biais sont les suivantes :

- âge;
- sexe;
- scolarité;
- avoir déjà occupé un emploi rémunéré;
- mobilité au cours des cinq années avant le sondage de référence;
- mode de vie au sondage de référence;
- membre d'une minorité visible ou Autochtone;
- casier judiciaire;
- parent seul;
- historique du ménage en matière de SFI avant que le client atteigne l'âge de 16 ans;
- historique du client en matière de SFI au cours des trois années avant le sondage de référence;
- antécédents d'emploi dans l'année ayant précédé le sondage de référence;
- nombre de facteurs (sur 10) à l'égard desquels un client serait considéré « à risque » d'avoir besoin de l'aide du gouvernement;
- indices moyens sur le plan des attitudes (travail, propre personne et vie).

2.0 CFIJ « DESTINATIONS » (EDMONTON)

Vous trouverez dans le présent chapitre les constatations découlant de l'évaluation des résultats du CFIJ « Destinations » (Edmonton). Les incidences générales sont présentées en premier, suivies des incidences différentielles.

2.1 INCIDENCES GÉNÉRALES

(a) Satisfaction des clients

Le tableau 2 présente des données venant du sondage de fin de programme A (n = 138) et du sondage de fin de programme B (n = 123) et concernant l'expérience que les clients ont tirée de leur formation.

Tableau 2 Satisfaction des clients à l'égard de la formation

Indice de satisfaction moyen (1 = très insatisfait; 10 = très satisfait)	**8,1**
Pourcentage de ceux ayant estimé que le CFIJ est supérieur à d'autres programmes d'emploi auxquels ils ont participé	62 %
Pourcentage de ceux qui ont eu besoin d'aide pour régler un problème pendant la formation	17 %
estiment que l'organisme a cherché à les aider à régler le problème	100 %
satisfaits de l'aide reçue	100 %
Pourcentage ayant eu un modèle de comportement pendant la formation	**72 %**
Pourcentage ayant reçu de l'argent de l'organisme pendant la formation	**99 %**
estiment que l'argent était suffisant	77 %
auraient réglé eux-mêmes les problèmes s'ils n'avaient pas reçu de stimulants financiers	31 %
auraient abandonné s'ils n'avaient pas reçu de stimulants financiers	37 %
Pourcentage de personnes satisfaites des services	
du soutien de l'organisme pendant qu'elles étaient en formation en milieu de travail	90 %
des efforts consentis par l'organisme pour les aider à trouver un emploi	93 %
du soutien que leur a accordé l'organisme pendant qu'elles s'adaptaient à un nouvel emploi	89 %
Pourcentage de personnes satisfaites du premier emploi comme point de départ	**80 %**
Pourcentage de personnes n'ayant pas terminé la formation et ayant abandonné[10]	**55 %**

[10] Ces données sont tirées de sondages auprès de ceux qui ont abandonné le programme, sondages qui n'ont pas été remplis par chacun des clients qui a quitté avant de terminer sa formation. Il se peut que ces données ne concordent pas avec les statistiques fournies par l'organisme.

Les clients d'Edmonton présentent un indice de satisfaction moyen de 8,1 sur 10, ce qui signifie qu'ils sont très satisfaits du programme. Toutefois, il est intéressant de constater qu'au nombre de ceux qui avaient suivis un autre programme de formation dans le passé, seulement 62 p. 100 estiment que le programme « Destinations » était supérieur.

Pendant la formation, assez peu de clients (17 p. 100) ont éprouvé un problème pour lequel ils ont eu besoin d'aide. Tous ceux qui se sont trouvés dans cette situation estiment que l'organisme a cherché à les aider, et tous étaient satisfaits de l'aide reçue. La majorité des clients (72 p. 100) déclarent avoir eu un modèle de comportement[11] pendant leur participation au programme.

Essentiellement, tous les clients ont reçu des stimulants financiers de l'organisme, et la majorité d'entre eux (77 p. 100) estimaient qu'ils étaient assez généreux pour satisfaire à leurs besoins. Il est intéressant de noter, cependant, que seulement 37 p. 100 des clients ont indiqué qu'ils auraient abandonné le programme s'ils avaient cessé de recevoir des stimulants financiers, situation qui pourrait porter à croire que ces derniers n'étaient pas absolument nécessaires dans tous les cas.[12]

La majorité des clients se sont dits satisfaits de certains services de l'agence :

- soutien obtenu pendant leur formation en milieu de travail (84 p. 100);
- efforts consentis par l'organisme pour les aider à trouver un emploi (93 p. 100);
- soutien obtenu pendant l'adaptation à leur emploi (89 p. 100).

La majorité d'entre eux (80 p. 100) étaient également satisfaits de leur premier emploi comme point de départ de leur carrière.

Parmi les personnes qui ont quitté le programme avant de terminer leur formation et que nous avons réussi à contacter, la majorité (65 p. 100) ont indiqué avoir abandonné celui-ci volontairement avant que l'organisme ne leur demande de partir. Voici les principaux motifs d'abandon :

- n'apprenait rien (21 p. 100);
- éprouvait des problèmes de transport (21 p. 100);
- s'est trouvé un emploi (21 p. 100);
- avait besoin d'argent et devait trouver un emploi (17 p. 100);
- avait des problèmes d'ordre familial (17 p. 100).

---

[11] La question qui suit a été posée aux clients : « Pendant que vous participiez au programme, quelqu'un vous a-t-il servi de modèle de comportement, une personne vous ayant pris sous son aile protectrice ou vous ayant incité à travailler plus fort? » Le modèle de comportement pourrait avoir été un membre du personnel de l'organisme ou une personne travaillant chez l'employeur.

[12] Selon l'évaluation provisoire, les stimulants ont contribué à convaincre des jeunes d'adhérer au projet.

(b) Compétences acquises

Vous trouverez au tableau 3 des renseignements sur les compétences que les clients disent avoir acquises pendant le programme.

Tableau 3 Répercussions du programme - Compétences acquises

	n = 138
A acquis de nouvelles compétences professionnelles	
concernant les attentes du secteur d'activité et des employeurs	91 %
concernant l'expérience et la formation indispensables à une carrière à long terme dans le secteur d'activité	87 %
concernant les outils, l'équipement et les techniques utilisés dans le secteur d'activité	85 %
A amélioré sa formation scolaire	
compétences nécessaires en milieu de travail en mathématiques	51 %
compétences nécessaires en milieu de travail en lecture	44 %
A acquis de nouvelles connaissances pratiques	
capacité de résoudre des problèmes	70 %
capacité d'aborder les conflits qui se présentent au travail et dans sa vie personnelle	81 %
A appris de nouvelles techniques de recherche d'emploi	
capacité de chercher un emploi sans aide	92 %
capacité de se lancer en affaires de son propre chef	43 %
Pourcentage de participants ayant trouvé un emploi après la formation (n = 123)	**87 %**
nombre de semaines avant le premier emploi	1,9
utilisation des compétences acquises au sein de l'organisme dans le cadre de l'emploi actuel	76 %
aurait pu obtenir son emploi actuel sans avoir bénéficié de la formation de l'organisme	40 %

La proportion des clients ayant acquis des *connaissances pratiques* et des *compétences professionnelles* est plus élevée que celle des clients ayant amélioré leur *formation scolaire*. Il ne faut pas se surprendre de ce résultat compte tenu du fait que le programme[13] n'insistait pas sur l'amélioration de la formation scolaire. En ce qui concerne les *techniques de recherche d'emploi*, la proportion des participants qui ont appris comment chercher un emploi est nettement plus élevée que celle des clients ayant appris à se lancer en affaires de leur propre chef. Il convient de souligner que le programme n'insistait pas sur l'acquisition de compétences en gestion d'entreprises.

En moyenne, les clients de « Destinations » ont mis tout juste moins de deux semaines à obtenir leur premier emploi après la formation. La majorité (76 p. 100) de ceux qui travaillaient au moment où ils ont répondu au sondage de fin de programme B ont indiqué qu'ils utilisaient les compétences acquises pendant le programme. Il convient cependant de noter que 40 p. 100 des répondants

[13] L'organisme a éprouvé des difficultés avec son système d'apprentissage assisté par ordinateur qui, en dernière analyse, a été graduellement abandonné.

estiment qu'ils auraient pu obtenir leur emploi actuel sans la formation reçue, situation qui porte à croire que bon nombre d'entre eux occupaient un emploi peu spécialisé ou au bas de l'échelle ou encore un emploi non lié à leur formation.

(c) Changements dans le mode de vie et les attitudes

Le tableau 4 révèle que la majorité des clients (83 p. 100) attribuent une amélioration de leur attitude ou de leur motivation au programme de formation. Certains clients signalent aussi une amélioration de leurs rapports familiaux et de leur santé.

Tableau 4 Répercussions du programme - Améliorations du mode de vie

Pourcentage de participants indiquant que la formation a entraîné des améliorations de leur mode de vie sous les aspects suivants :	
Interaction dans la famille	43 %
Santé physique	34 %
Attitude et motivation	83 %

Le tableau 5 fournit des données concernant les changements dans les attitudes des clients. Il s'agit d'une comparaison de données préalables au programme (sondage de référence) avec des données collectées à divers moments par la suite (sondages de suivi). Selon les résultats obtenus, les attitudes n'ont pas changé pour le mieux après le programme. En réalité, les attitudes des clients face à la vie[14] semblent s'être détériorées dans l'année qui a suivi le sondage de référence.

Tableau 5 Répercussions du programme - Changements dans les attitudes (avant / après)

Indice moyen de l'attitude (1 = positif; 5 = négatif)	**Sondage de référence (n=290)**	**3e au 8e mois (n=89)**	**11e au 13e mois (n=108)**
attitudes concernant le travail (16 éléments de mesure)	1,8	2,0	1,8
attitudes concernant leur propre personne (8 éléments de mesure)	2,2	2,1	2,0
attitudes face à la vie (5 éléments de mesure)	2,8	2,7	3,5

Le tableau 6 révèle que la participation des clients à des activités sociales ou de loisirs ne semble pas avoir changé de façon marquée après le programme.

[14] Ces aspects comprennent la vie sociale avec les amis; la vie familiale; la formation qu'ils ont acquise; les emplois qu'ils ont occupés, et leur vie en général.

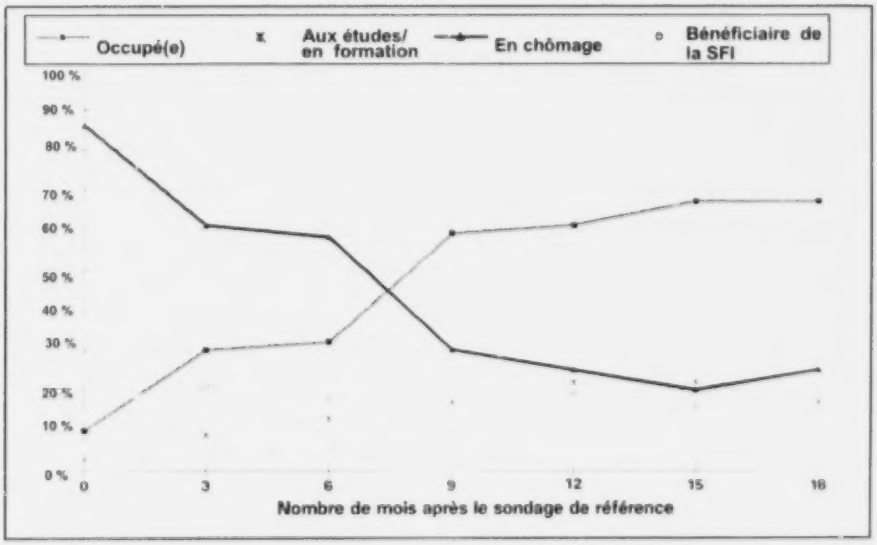
Tableau 6 **Répercussions du programme - Changements dans les activités (avant / après)**

Pourcentage de clients participant :	Sondage de référence (n=290)	3e au 8e mois (n=89)	11e au 13e mois (n=108)
à des loisirs hors du foyer	88 %	79 %	74 %
aux activités d'un club ou d'une association communautaire	24 %	26 %	28 %

(d) Tendances de l'emploi

La figure 3 illustre la situation des clients d'Edmonton au moment du sondage de référence et à divers stades par la suite, selon les sondages de suivi. On note une amélioration marquée de la proportion de clients *occupés*[15] au fil du temps, avec un plafonnement autour de 65 p. 100 , et une diminution correspondante de la proportion des *chômeurs*[16], qui se situe aux alentours de 20 p. 100 . La proportion des clients *aux études / en formation* plafonne aux environs de 20 p. 100. La proportion des *bénéficiaire de la SFI* demeure relativement stable et se situe grosso modo au même niveau qu'au moment du sondage de référence (c.-à-d. légèrement en deçà de 20 p. 100).

Figure 3 **Situation du GP - Du sondage de référence jusqu'au 18e mois**



[15] On a considéré que les clients étaient occupés s'ils travaillaient au moment de l'entrevue ou s'ils avaient indiqué avoir été occupés pendant les périodes à l'égard desquelles les données étaient collectées.

[16] Le mot « chômeur » signifie que la personne ne travaille pas et qu'elle n'est pas aux études ni en formation.

Lorsque nous avons communiqué avec eux dans le cadre des sondages de suivi, les clients sans emploi ont invoqué, pour expliquer leur situation, les principales raisons suivantes :

- manque d'expérience (24 p. 100);
- manque de scolarité (19 p. 100);
- aucun emploi disponible (19 p. 100);
- absence de moyens de transport (10 p. 100).

Les deux premières raisons sont quelque peu étonnantes, compte tenu du fait que les clients venaient tout juste de terminer un programme de formation.

(d) Tendances du revenu

La figure 4 montre le revenu hebdomadaire moyen des clients d'Edmonton à divers stades après le sondage de référence. Selon la tendance, il est manifeste que le revenu croît au fil du temps. Cette situation peut être attribuée à des hausses régulières de la proportion des personnes occupées, du nombre moyen d'heures travaillées par semaine et de la rémunération horaire moyenne (*voir le tableau 7 ci-dessous*).

Figure 4 Revenu hebdomadaire moyen du groupe du programme

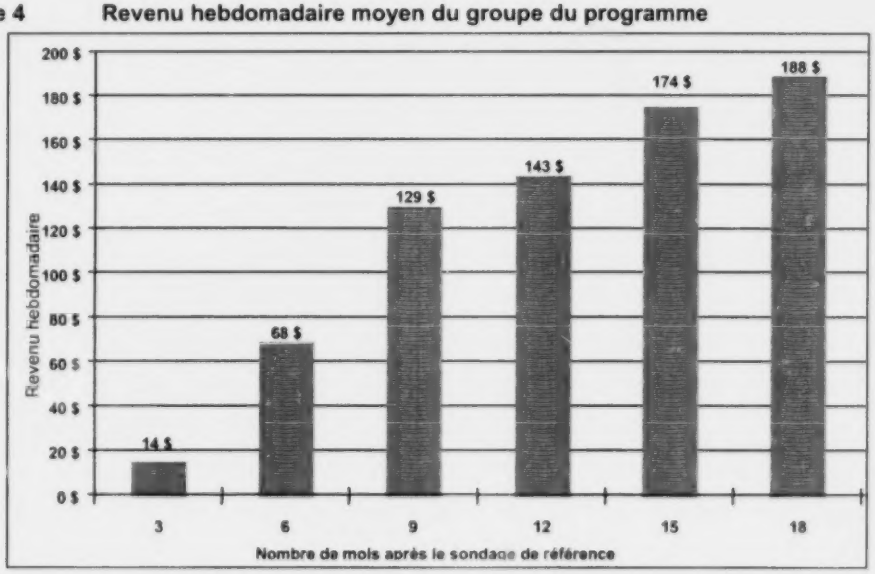


Tableau 7 Tendances de l'emploi et du revenu

	Mesures : nombre de mois après le sondage de référence					
	3	6	9	12	15	18
Occupé(e) (dans les 4 semaines)	30 %	32 %	59 %	61 %	67 %	67 %
Nombre moyen d'heures travaillées par semaine	25	40	36	35	37	39
Rémunération horaire moyenne	5,48 $	7,06 $	6,39 $	6,76 $	7,08 $	7,33 $
Revenu hebdomadaire moyen tiré du travail (comprend 0)	14 $	68 $	129 $	143 $	174 $	188 $

(f) Participants ayant le mieux réussi

Au bout de 12 mois, le revenu hebdomadaire moyen de tous les participants (y compris ceux ne travaillant pas) au programme s'établissait à 143 $. Certains sous-groupes ont fait mieux que d'autres. Les caractéristiques les plus fortement associées à un revenu supérieur sont les suivantes :

- niveau de scolarité supérieur à la 8e année : 150 $
- avait déjà occupé un emploi rémunéré : 156 $
- foyer ne touchant pas de SFI (lorsque le client a moins de 16 ans) : 169 $
- être âgé de 19 à 21 ans : 170 $
- homme : 171 $
- occupé(e) pendant l'année qui a précédé le sondage de référence : 173 $
- avait un casier judiciaire : 176 $

Sauf pour ce qui est de la dernière caractéristique (c.-à-d. le casier judiciaire), le programme ne semble pas avoir tellement réussi à faire tomber les obstacles traditionnels à l'emploi auxquels font face de nombreux clients (c.-à-d. les jeunes, les femmes, les gens peu scolarisés, les personnes ayant de piètres antécédents de travail, les personnes ayant déjà touché des SFI, etc.).

Le tableau 8 donne les caractéristiques des emplois occupés 12 mois après le sondage de référence par des clients ayant bénéficié de divers niveaux de formation dans le cadre du programme.[17] Selon les constatations, les personnes ayant bénéficié d'une longue période de formation s'en sont mieux tirées que les autres sur les plans de l'employabilité (c.-à-d. la proportion des personnes occupées) et de la qualité de l'emploi (c.-à-d. revenu hebdomadaire moyen, emploi permanent, possibilité d'avancement).

[17] La phase 1 de la formation ne comprenait que la composante interne sur la dynamique de vie. La phase 2 comprenait la formation de la phase 1 et une certaine formation au NAIT. La phase 3 englobait la formation des phases 1 et 2, ainsi qu'une formation en milieu de travail en vue d'acquérir des compétences professionnelles.

Tableau 8 Incidences de la durée de la formation sur l'emploi

Caractéristiques des emplois	Phase 1 (n=53)	Phase 2 (n=45)	Phase 3 (n=86)
Occupé(e) à l'étape des 12 mois	47 %	62 %	70 %
revenu hebdomadaire moyen	206 $	247 $	253 $
satisfait(e) des heures et du taux horaire	73 %	61 %	68 %
emploi avec avantages marginaux	30 %	46 %	36 %
emploi permanent	71 %	72 %	78 %
bon emploi avec possibilités d'avancement	45 %	46 %	56 %

2.2 INCIDENCES DIFFÉRENTIELLES

Les figures 3 et 4 révèlent que l'employabilité et les revenus d'emploi des membres du groupe du programme se sont améliorés de façon soutenue au fil du temps. Il est cependant nécessaire de comparer ces résultats à ceux des membres du groupe témoin afin de déterminer la mesure dans laquelle ces améliorations peuvent être attribuées à la formation qu'ils ont reçus dans les CFIJ.

(a) Caractéristiques des emplois

Le tableau 9 renferme une comparaison des caractéristiques des emplois occupés par les membres du groupe du programme et du groupe témoin 12 mois après le sondage de référence. La proportion des membres du groupe du programme qui travaillent est supérieure (61 p. 100 contre 48 p. 100) à celle de l'autre groupe. Chez les personnes occupées, cependant, les membres du groupe témoin semblent avoir connu des résultats légèrement supérieurs à ceux de l'autre groupe en ce qui concerne le revenu hebdomadaire tiré d'un emploi, bien qu'une proportion plus faible d'entre eux aient trouvé un emploi offrant des avantages sociaux et aient été satisfaits de leurs heures et de leur taux horaire. Ces constatations portent à penser que les membres du groupe du programme n'ont pas trouvé des emplois qui étaient sensiblement supérieurs à ceux décrochés par les membres du groupe témoin.

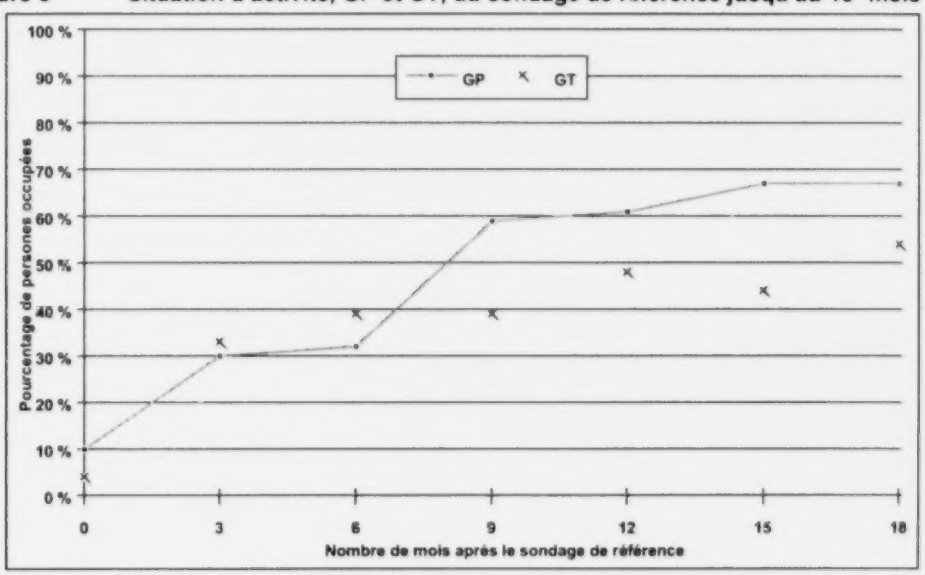
Tableau 9 Comparaison des caractéristiques des emplois - GP-GT

	GP	GT
Pourcentage de personnes occupées (12 mois après le sondage de référence)	61 %	48 %
Caractéristiques des emplois		
nombre moyen d'heures de travail par semaine	35	34
taux horaire moyen	6,76 $	7,47 $
revenu hebdomadaire moyen (ne comprend pas les chômeurs)	254 $	279 $
emploi permanent	75 %	74 %
emploi avec avantages marginaux	36 %	17 %
satisfait(e) des heures et du taux horaire	67 %	44 %
bon emploi avec possibilités d'avancement	53 %	63 %

(b) Employabilité

La figure 5 présente des données longitudinales comparant la proportion des membres du GP et du GT qui étaient occupés à divers stades après le sondage de référence.

Figure 5 Situation d'activité, GP et GT, du sondage de référence jusqu'au 18e mois



Les résultats révèlent clairement que les membres du GT, comme ceux du GP, ont aussi connu une amélioration de leur employabilité au fil du temps. Cette constatation n'était pas inattendue, étant donné que le marché du travail dans la province était relativement ferme au moment de l'étude. Qui plus est, les membres du groupe témoin avaient la motivation de trouver un emploi et avaient posé leur candidature au CFIJ en vue de bénéficier d'une formation qui les aiderait à trouver un emploi.[18] Les tendances observées portent cependant à croire qu'après avoir terminé le programme du CFIJ, une plus grande proportion de membres de la cohorte du GP que de l'autre cohorte a été en mesure de conserver un emploi. On note un écart de 10 à 20 p. 100 entre les groupes au fil du temps, comme le montre la figure 6 à la page suivante, qui compare les taux d'emploi ajustés[19] moyens pendant la période du 9e au 15e mois après le sondage de référence.[20] La différence moyenne s'établit à 17 p. 100.

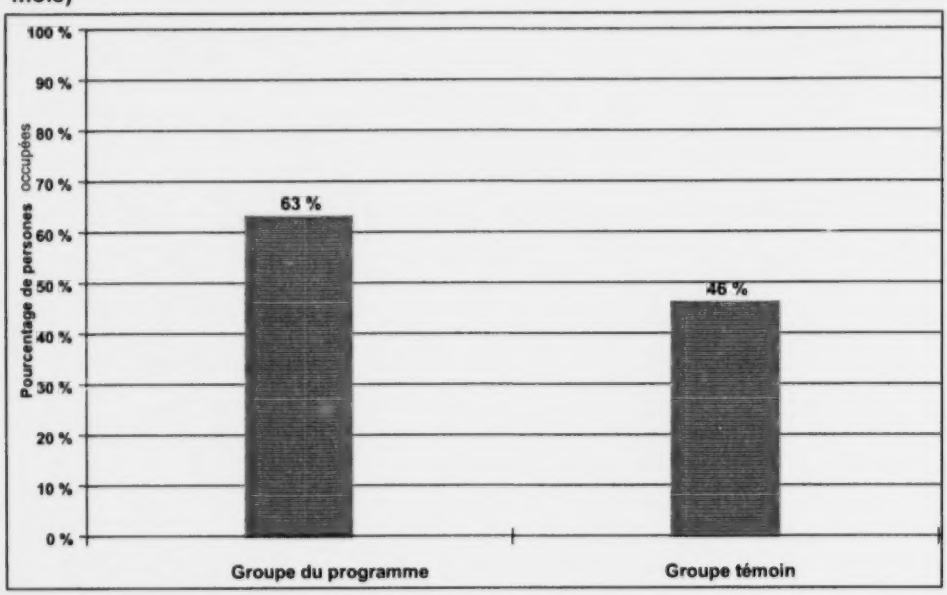
---

18 On a constaté que seulement 8 des 68 membres du groupe témoin ont suivi un autre genre de formation dans les neuf mois suivant le sondage de référence. Seulement trois de ces personnes étaient occupées 12 mois après le sondage de référence.

19 Voir à la page 7 l'exposé sur la façon de tenir compte de l'effet du biais entre le groupe du programme et le groupe témoin.

20 On a eu recours à des mesures répétées afin d'établir une moyenne des moyennes pour les périodes de données correspondant aux 9e, 12e et 15e mois.

Figure 6 Taux d'emploi ajusté - GP et GT(moyenne des moyennes pour les 9e, 12e et 15e mois)



(c) Revenu

La figure 7 de la page suivante montre la croissance différentielle ajustée du revenu hebdomadaire de la cohorte du GP au fil du temps.[21] Les chiffres indiquent clairement que la cohorte du groupe du programme avait des gains d'emploi plus élevés que ceux de la cohorte du groupe témoin. On trouve une plus ample justification de cette constatation à la figure 8, qui compare pour les deux groupes les revenus hebdomadaires ajustés, dont la moyenne a été établie pour la période allant du 9e au 15e mois après le sondage de référence. Les membres du groupe du programme ont gagné en moyenne 63 $ de plus par semaine que les membres du groupe témoin pendant cette période.

[21] Pour obtenir les gains différentiels, on a soustrait le revenu hebdomadaire moyen des membres du GT de ceux des membres du GP. Dans l'établissement des moyennes, on a tenu compte des personnes sans revenu (c.-à-d. qui ne travaillaient pas), de sorte que la moyenne correspond au revenu hebdomadaire moyen de l'ensemble de la cohorte plutôt qu'uniquement à celui des personnes qui avaient un emploi à ce moment-là.

Figure 7 **Croissance différentielle ajustée du revenu hebdomadaire moyen**

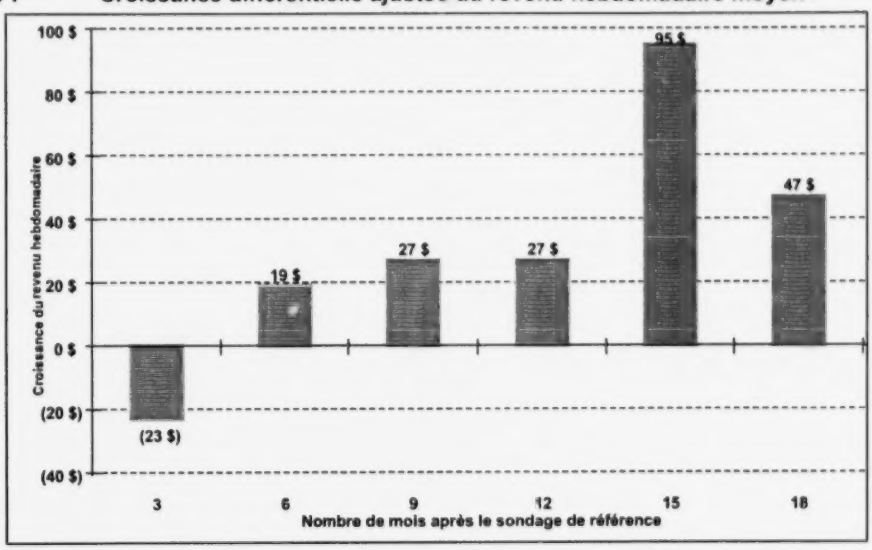
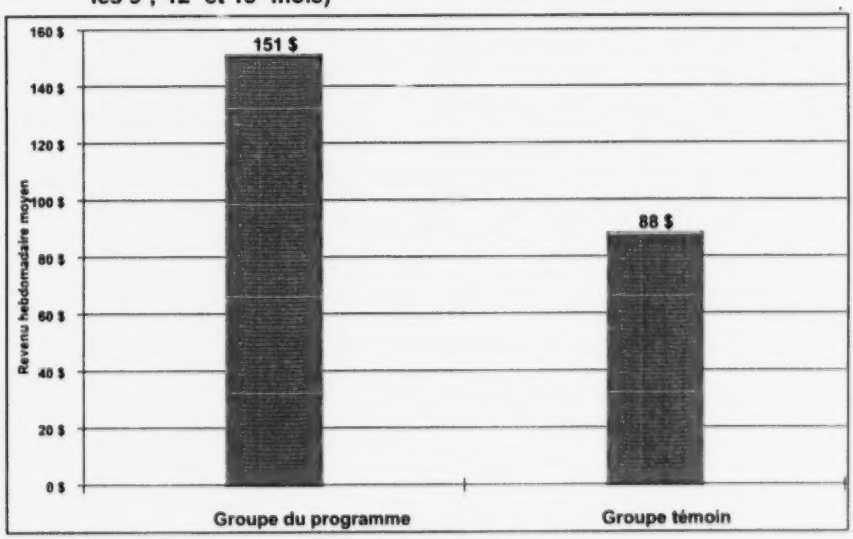


Figure 8 **Revenu hebdomadaire moyen ajusté (moyenne des moyennes pour les 9e, 12e et 15e mois)**



Autres résultats

Recours aux SFI

Le tableau 10 établit une comparaison entre les membres du GP et du GT eu égard au pourcentage de ceux qui ont touché de SFI, ainsi qu'à la prestation mensuelle moyenne que les membres de chaque cohorte ont touché avant et après le sondage de référence.

Tableau 10 Demandes de SFI

	Pourcentage de gens touchant des SFI[22]	Prestation mensuelle moyenne[23]
Groupe du programme		
Avant le sondage de référence (12 mois)	18,5 %	34,82 $
Après le sondage de référence (18 mois)	32,9 %	30,93
Différence (avant - après)	14,4 %	- 3,89 $
Groupe témoin		
Avant le sondage de référence (12 mois)	24,2 %	63,19 $
Après le sondage de référence (18 mois)	28,2 %	69,19
Différence (avant - après)	4,0 %	6,00 $

Il est intéressant de constater que la proportion des membres du groupe du programme touchant des SFI a beaucoup augmenté après le sondage de référence (c.-à-d. qu'elle est passée de 18,5 p. 100 à 32,9 p. 100)[24], alors que la prestation mensuelle moyenne a baissé. Dans le cas du groupe témoin, tant la proportion des gens qui touchaient des prestations que le montant moyen reçu ont augmenté après le sondage de référence. Ces constatations portent à penser que les membres du GP sont devenus moins dépendants des SFI, tandis que les membres du GT ont connu la situation inverse, ce qui a permis à la province d'« économiser » environ 9,85 $ par mois par participant au GP.[25]

---

22 Comprend les personnes qui ont touché des prestations pendant un ou plusieurs mois au cours de la période.

23 La moyenne mensuelle est établie pour l'ensemble de la cohorte, y compris ceux qui n'ont pas touché de prestations ou qui n'en ont pas reçu tous les mois.

24 Cette situation peut s'expliquer en partie par le fait que la période postérieure au sondage de référence a été un peu plus longue que la période préalable à celui-ci (c.-à-d. 18 mois contre 12 mois).

25 La différence entre le changement du GP (-3,85 $) et le changement du GT (6,00 $).

Recours à l'assurance-emploi

Le tableau 11 établit une comparaison entre les membres du groupe du programme et du groupe témoin eu égard au pourcentage des membres de la cohorte qui ont touché de l'assurance-emploi et au montant moyen que chaque membre de la cohorte a reçu avant et après le sondage de référence.

Tableau 11 Demande d'assurance-emploi[26] (août 1993 à juin 1997)[27]

	Pourcentage touchant de l'a.-e.	Demande moyenne d'a.-e.	Montant moyen reçu ($ / personne / année)[28]
Groupe du programme			
Avant le sondage de référence	3,6 %	5 800 $	89,21 $
Après le sondage de référence	6,1 %	2 235 $	87,77 $
Groupe témoin			
Avant le sondage de référence	4,7 %	2 471 $	47,32 $
Après le sondage de référence	2,4 %	1 533 $	25,98 $

Le nombre de membres du GP touchant de l'a.-e. a semble-t-il augmenté, si l'on s'en tient à la proportion d'entre eux ayant reçu des prestations dans la période postérieure au sondage de référence. Le montant moyen reçu par demande a beaucoup baissé, bien que le montant moyen d'a.-e. touché par année et par membre du GP soit demeuré à peu près le même. Les membres du GT semblent avoir diminué leur recours à l'a.-e., qu'il s'agisse de la proportion des gens ayant présenté une demande ou du montant moyen reçu.

---

[26] Pour les membres du GP et du GT ayant fourni leur numéro d'assurance sociale.

[27] Les données du tableau sont tirées d'une base de données sur l'a.-e. établie par DRHC et ne portent que sur une semaine de chacun des mois au cours desquels des prestations ont été touchées. Par conséquent, les statistiques relatives au pourcentage de gens ayant touché des prestations d'a.-e. et au montant moyen touché par année ne seraient pas le reflet exact des demandes présentées par chacune des cohortes et devraient être utilisées avec discrétion lorsque des comparaisons sont faites entre ces dernières.

[28] La moyenne est établie pour l'ensemble de la cohorte, y compris les personnes n'ayant pas touché de prestations d'a.-e. pendant la période de 47 mois allant de août 1993 à juin 1997. Le nombre de mois qui précède et qui suit le sondage de référence varie selon chaque client, facteur dont on a tenu compte dans le calcul afin de veiller à ce que la moyenne soit normalisée de façon appropriée.

Contacts avec les services policiers

Le tableau 12 établit une comparaison entre les membres du GP et du GT d'Edmonton en ce qui concerne les contacts avec les services policiers d'Edmonton (SPE) au fil du temps. Selon les constatations, il y a eu une légère diminution des contacts du GP avec les services policiers au fil du temps, comparativement à la situation chez les membres du GT.

Tableau 12 Activité des services policiers d'Edmonton

	Pourcentage de gens avec un casier judiciaire[29]	Pourcentage de gens ayant eu des démêlés avec les SPE[30]		
		1995	1996	1997[31]
Groupe du programme	40 %	8,6 %	5,0 %	4,3 %
Groupe témoin	51 %	6,5 %	8,1 %	8,1 %

[29] Déclaré par les jeunes dans le sondage de référence. Il est difficile de faire un rapprochement entre la proportion relativement élevée de membres des groupes du programme et groupe témoin qui ont déclaré avoir un casier judiciaire dans le sondage de référence (rempli entre les mois de mai 1995 et d'octobre 1996) et la proportion relativement faible de ceux dont le nom figure dans la base de données des SPE. Une étude plus approfondie s'imposerait afin de déterminer l'exactitude des statistiques présentées.

[30] Pourcentage des personnes qui ont été accusées ou soupçonnées d'avoir commis un crime pendant l'année en question.

[31] Ajusté afin de correspondre approximativement à 12 mois.

3.0 CFIJ « CAREER HIGH »

(RED DEER / INNISFAIL)

Voici les résultats de l'évaluation du CFIJ « Career High », à Innisfail / Red Deer. Vous trouverez d'abord les incidences générales du programme, suivies des incidences différentielles.

3.1 INCIDENCES GÉNÉRALES

(a) Satisfaction des clients

Le tableau 13 présente des données venant du sondage de fin de programme A (n = 88) et du sondage de fin de programme B (n = 87) et concernant l'expérience que les clients ont tirée de leur formation.

Tableau 13 Satisfaction des clients à l'égard de la formation

Indice de satisfaction moyen (1 = très insatisfait; 10 = très satisfait)	**8,0 %**
Pourcentage de ceux ayant estimé que le CFIJ est supérieur à d'autres programmes d'emploi auxquels ils ont participé	**81 %**
Pourcentage de ceux qui ont eu besoin d'aide pour régler un problème pendant la formation	**15 %**
Estiment que l'organisme a cherché à les aider à régler le problème	46 %
Satisfait(e)s de l'aide reçue	100 %
Pourcentage ayant eu un modèle de comportement pendant la formation	68 %
Pourcentage ayant reçu de l'argent de l'organisme pendant la formation	87 %
Estiment que l'argent était suffisant	89 %
Auraient réglé eux-mêmes les problèmes s'ils n'avaient pas reçu de stimulants financiers	45 %
Auraient abandonné s'ils n'avaient pas reçu de stimulants financiers	26 %
Pourcentage de personnes satisfaites des services :	
du soutien de l'organisme pendant qu'elles étaient en formation en milieu de travail	98 %
des efforts consentis par l'organisme pour les aider à trouver un emploi	93 %
du soutien que leur a accordé l'organisme pendant qu'elles s'adaptaient à un nouvel emploi	96 %
Pourcentage de personnes satisfaites du premier emploi comme point de départ	81 %
Pourcentage de personnes n'ayant pas terminé la formation et ayant abandonné[32]	65 %

[32] Ces données sont tirées de sondages auprès de ceux qui ont abandonné le programme, sondages qui n'ont pas été remplis par chacun des clients ayant quitté avant de terminer sa formation. Il se peut que les données ne concordent pas avec les statistiques fournies par l'organisme.

Les clients de « Career High » présentent un indice de satisfaction moyen de 8,0 sur 10, ce qui signifie qu'ils sont très satisfaits du programme. Parmi ceux qui avaient déjà suivi un autre programme de formation, la majorité (81 p. 100) estiment que le programme « Career High » est supérieur.

Seulement 15 p. 100 des clients ont éprouvé pendant la formation un problème pour lequel ils ont eu besoin d'aide. Tout près de la moitié (46 p. 100) de ces clients estiment que l'organisme a cherché à les aider, bien que tous ceux qui ont bénéficié d'une aide aient été satisfaits de l'appui reçu. La majorité des clients (68 p. 100) signalent avoir eu un modèle de comportement pendant le programme.

La majorité des clients (87 p. 100) ont reçu un incitatif financier de l'organisme. La plupart (89 p. 100) d'entre eux estiment qu'il était assez généreux pour répondre à leurs besoins, bien que seulement 26 p. 100 de ceux-ci aient précisé qu'ils auraient abandonné le programme s'ils avaient cessé de recevoir le stimulant financier, ce qui porte à croire que ce dernier n'était pas absolument nécessaire dans tous les cas.

Des clients étaient très satisfaits des services spécialisés reçus de l'organisme :

- soutien obtenu pendant leur formation en milieu de travail (98 p. 100);
- efforts consentis par l'organisme pour les aider à trouver un emploi (93 p. 100);
- soutien obtenu pendant l'adaptation à leur emploi (96 p. 100).

La plupart (81 p. 100) d'entre eux étaient satisfaits de leur premier emploi comme point de départ de leur carrière.

De ceux qui ont abandonné le programme avant la fin, tout juste plus de la moitié (55 p. 100) ont indiqué l'avoir fait volontairement. Les autres ont précisé qu'on leur avait demandé de partir. Les principaux motifs d'abandon sont les suivants :

- n'apprenait rien (35 p. 100);
- a repris ses études (35 p. 100);
- éprouvait des problèmes de transport (22 p. 100);
- s'est trouvé un emploi (22 p. 100).

(b) Compétences acquises

Le tableau 14 présente des renseignements concernant les compétences que les clients disent avoir acquises pendant le programme.

Tableau 14 Répercussions du programme - Compétences acquises

	n = 88
A acquis de nouvelles compétences professionnelles	
concernant les attentes du secteur d'activité et des employeurs	80 %
concernant l'expérience et la formation indispensables à une carrière à long terme dans le secteur d'activité	79 %
concernant les outils, l'équipement et les techniques utilisés dans le secteur d'activité	68 %
A amélioré sa formation scolaire	
compétences en mathématiques nécessaires en milieu de travail	43 %
compétences en lecture nécessaires en milieu de travail	45 %
A acquis de nouvelles connaissances pratiques	
capacité de résoudre des problèmes	69 %
capacité d'aborder les conflits qui se présentent au travail et dans sa vie personnelle	79 %
A appris de nouvelles techniques de recherche d'emploi	
capacité de chercher un emploi sans aide	93 %
capacité de se lancer en affaires de son propre chef	47 %
Pourcentage de participants ayant trouvé un emploi après la formation (n = 87)	87 %
nombre de semaines avant le premier emploi	4,2
utilisation des compétences acquises au sein de l'organisme dans le cadre de l'emploi actuel	57 %
aurait pu obtenir son emploi actuel sans avoir bénéficié de la formation de l'organisme	52 %

Toutes proportions gardées, les clients qui ont acquis des *connaissances pratiques* et des *compétences professionnelles* sont plus nombreux que ceux qui ont amélioré leur *formation scolaire*.[33] En ce qui concerne les *techniques de recherche d'emploi*, la proportion de ceux qui ont appris à chercher eux-mêmes un emploi est beaucoup plus élevée que celle des gens qui ont appris à se lancer en affaires de leur propre chef. Il ne faut pas s'étonner de ce résultat compte du fait que le programme n'insistait sur les compétences en gestion.

En moyenne, il a fallu tout juste plus de quatre semaines aux clients du programme « Career High » pour décrocher leur premier emploi après la formation. De ceux qui travaillaient au moment du sondage de fin de programme B, seulement 57 p. 100 ont indiqué qu'ils utilisaient les compétences acquises pendant le programme. En outre, plus de la moitié (52 p. 100) estiment qu'ils auraient pu obtenir leur emploi actuel

[33] Le programme « Career High » a mis davantage l'accent sur la formation scolaire que le programme « Destination » à Edmonton. Toutefois, les clients de « Career High » n'ont pas fait état d'une amélioration de leur formation scolaire plus souvent que les clients d'Edmonton.

sans la formation reçue, observation qui amène une certaine remise en question des liens qui existent entre la formation et la nature des emplois obtenus.[34]

(c) Changements dans le mode de vie et les attitudes

Le tableau 15 révèle que la majorité des clients (84 p. 100) attribuent une amélioration de leur attitude ou de leur motivation au programme de formation. Certains clients signalent également une amélioration de leurs rapports familiaux et de leur santé.

Tableau 15 Répercussions du programme - Améliorations du mode de vie

Pourcentage de participants indiquant que la formation a entraîné des améliorations de leur mode de vie sous les aspects suivants	
interaction dans la famille	39 %
santé physique	35 %
attitude et motivation	84 %

Le tableau 16 fournit des données sur les changements d'attitude chez les clients, c'est-à-dire qu'il compare les données recueillies avant le programme (sondage de référence) aux données collectées à divers points après celui-ci (sondages de suivi). Selon les résultats obtenus, les attitudes ne se sont pas améliorées de façon marquée après le programme.

Tableau 16 Répercussions du programme - Changements dans les attitudes (avant / après)

Indice moyen des attitudes (1 = positif; 5 = négatif)	**Sondage de référence (n=179)**	**3e au 8e mois (n=69)**	**11e au 13e mois (n=40)**
Attitudes concernant le travail (16 éléments de mesure)	1,9	2,0	2,0
Attitudes concernant leur propre personne (8 éléments de mesure)	2,2	2,2	2,2
Attitudes face à la vie (5 éléments de mesure)	2,7	2,6	2,8

[34] Au lieu de mettre l'accent sur un petit ensemble de professions précises devant faire l'objet d'une formation, les responsables du programme « Career High » ont adopté une stratégie comportant bon nombre d'expériences de travail et de placements à des fins de formation à court terme dans divers secteurs d'activité. Il y a donc une plus grande possibilité que les clients n'établissent pas de lien direct entre leur emploi actuel et l'endroit ou les endroits où ils ont été placés pendant leur formation.

Le tableau 17 porte à croire que la participation des clients à des activités de loisirs pourrait avoir augmenté légèrement après le programme.[35]

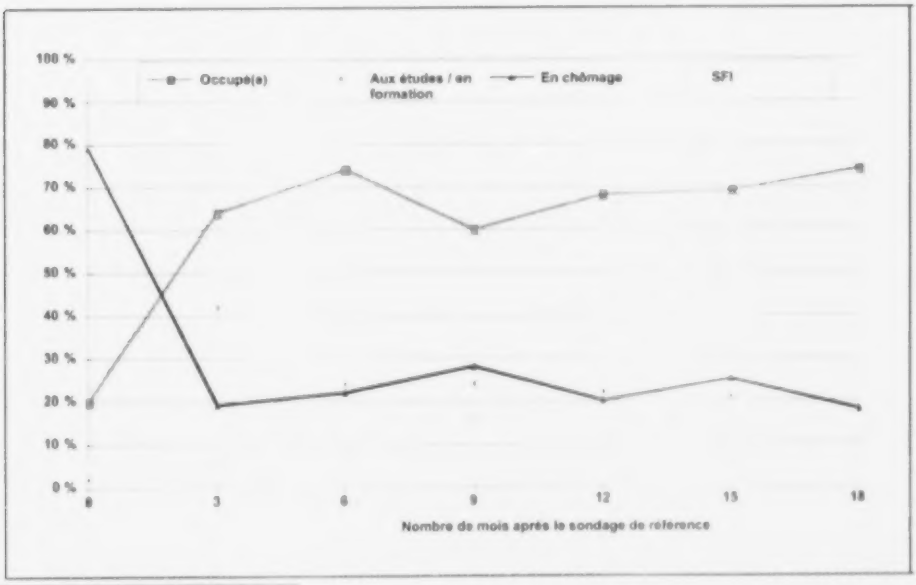
Tableau 17 Répercussions du programme - Changements dans les activités (avant / après)

Pourcentage de clients participant	Sondage de référence (n=145)	3e au 8e mois (n=30)	11e au 13e mois (n=17)
à des loisirs hors du foyer	92 %	83 %	100 %
aux activités d'un club ou d'une association communautaire	28 %	20 %	29 %

(d) Tendances de l'emploi

La figure 9 montre la situation des clients de « Career High » au moment du sondage de référence et à divers stades par la suite, selon les sondages de suivi. Selon les résultats obtenus, il y a une nette amélioration de la proportion des clients *occupés* au fil du temps, avec plafonnement à environ 70 p. 100, tandis que la proportion des *chômeurs* connaît une baisse correspondante et se situe à environ 20 p. 100. La proportion des participants *aux études / en formation* plafonne aux alentours de 20 p. 100. La proportion des participants *touchant des SFI* baisse aux environs de 10 p. 100.

Figure 9 Situation du GP - Du sondage de référence jusqu'au 18e mois



[35] Les faibles taux de réponse aux sondages menés après le sondage de référence rendent les comparaisons difficiles.

À l'occasion des sondages de suivi, les principales raisons que nous ont données les clients pour expliquer le fait qu'ils étaient en chômage sont les suivantes :

- n'a pas besoin / ne veut pas de travail (25 p. 100);
- aucun emploi disponible (24 p. 100);
- en attente du début de son emploi (11 p. 100);
- enceinte / en congé de maternité (11 p. 100).

La première raison est quelque peu étonnante compte tenu du fait que les responsables des CFIJ étaient censés éliminer les clients qui n'avaient pas la motivation de travailler.

(e) Tendances du revenu

La figure 10 montre le revenu hebdomadaire moyen des clients de « Career High » à divers stades après le sondage de référence. Selon la tendance, il est manifeste que le revenu croît au fil du temps. Cette situation peut être attribuée à des hausses régulières de la proportion des personnes occupées, du nombre moyen d'heures travaillées par semaine et de la rémunération horaire moyenne (*voir le tableau 18 à la page qui suit*).

Figure 10 Revenu hebdomadaire moyen du groupe du programme

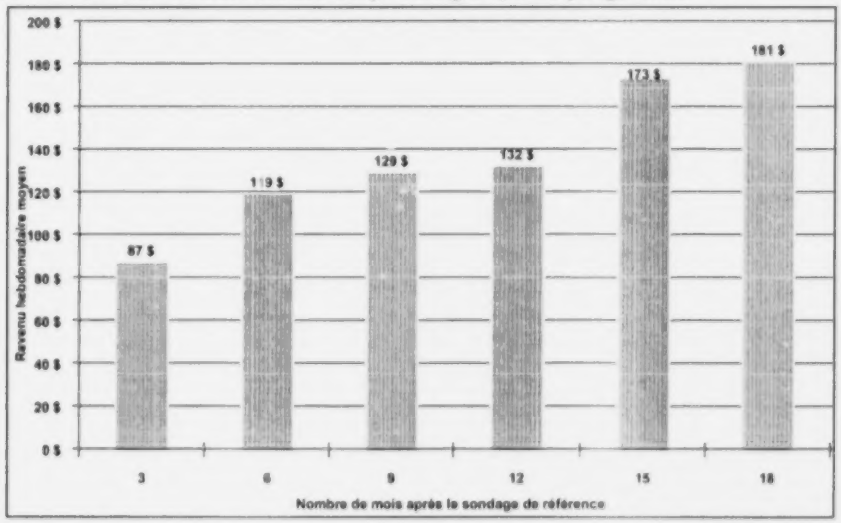


Tableau 18 Tendances de l'emploi et du revenu

	Mesures : nombre de mois après le sondage de référence					
	3	6	9	12	15	18
Occupé(e) (dans les 4 semaines)	64 %	74 %	60 %	68 %	69 %	74 %
Nombre moyen d'heures travaillées par semaine	27	26	34	33	38	39
Rémunération horaire moyenne	5,68 $	6,48 $	6,79 $	7,82 $	7,57 $	6,89 $
Revenu hebdomadaire moyen tiré du travail (comprend 0)	87 $	119 $	129 $	132 $	173 $	181 $

(f) Participants ayant le mieux réussi

Le revenu hebdomadaire moyen de tous les participants au programme (y compris ceux qui ne travaillaient pas) au 12e mois s'établissait à 132 $. Certains sous-groupes ont fait mieux que d'autres. Les caractéristiques les plus fortement associées à un revenu supérieur sont les suivantes[36] :

- avait déjà occupé un emploi : 145 $
- occupé(e) pendant l'année qui a précédé le sondage de référence : 153 $
- âgé de 19 à 21 ans : 179 $

Le programme ne semble pas avoir complètement réussi à faire tomber les obstacles traditionnels à l'emploi auxquels font face de nombreux clients (c.-à-d. les jeunes, les personnes ayant de piètres antécédents de travail).

Le tableau 19 présente les caractéristiques des emplois occupés 12 mois après le sondage de référence par des clients ayant bénéficié de divers niveaux de formation dans le cadre du programme. Les résultats portent à croire que les personnes ayant bénéficié des périodes de formation les plus longues s'en sont mieux tirées que les autres sur les plans de l'employabilité (c.-à-d. la proportion des personnes occupées) et de la qualité de l'emploi (c.-à-d. revenu hebdomadaire moyen, emploi permanent, possibilité d'avancement).

[36] Des différences de revenu étaient associées à d'autres caractéristiques; toutefois, le nombre de clients présentant ces caractéristiques était trop peu élevé pour que ces différences soient fiables (c.-à-d. valeur p se situant près de 0,10).

Tableau 19 Incidences de la durée de la formation sur l'emploi

Caractéristiques de l'emploi	< 4 mois (n=42)	> 4 mois (n=49)
Occupé(e) à l'étape des 12 mois	59 %	75 %
revenu hebdomadaire moyen	194 $	302 $
satisfait(e) des heures et du taux horaire	59 %	71 %
emploi avec avantages marginaux	12 %	12 %
emploi permanent	18 %	36 %
bon emploi avec possibilités d'avancement	35 %	46 %

3.2 INCIDENCES DIFFÉRENTIELLES

(a) Caractéristiques des emplois

Vous trouverez au tableau 20 une comparaison des caractéristiques des emplois occupés par les membres du groupe du programme et du groupe témoin 12 mois après le sondage de référence. La proportion des membres du GP qui travaillent est légèrement plus élevée que celle des membres de l'autre groupe (68 p. 100 contre 62 p. 100). En ce qui concerne les personnes qui étaient occupées, cependant, les membres du GT semblent avoir légèrement mieux fait que les autres sur le plan du revenu hebdomadaire tiré d'un emploi, bien que certaines autres caractéristiques des emplois n'aient pas été signalées aussi souvent (c.-à-d. emploi permanent, emploi comportant des avantages marginaux, possibilité d'avancement). Ces constatations portent à croire que les membres du GP n'ont pas trouvé des emplois qui étaient sensiblement supérieur à ceux qu'ont décrochés les membres du GT.

Tableau 20 Comparaison des caractéristiques des emplois - GP-GT

	GP	GT
Pourcentage de personnes occupées (12 mois après le sondage de référence)	68 %	62 %
Caractéristiques des emplois		
nombre moyen d'heures de travail par semaine	33	37
taux horaire moyen	7,82 $	7,23 $
revenu hebdomadaire moyen (ne comprend pas les chômeurs)	251 $	283 $
emploi permanent	29 %	22 %
emploi avec avantages marginaux	12 %	9 %
satisfait(e) à l'égard des heures et du taux horaire	66 %	62 %
bon emploi avec possibilités d'avancement	41 %	33 %

(b) Employabilité

Vous trouverez à la figure 11 des données longitudinales qui servent à comparer la proportion de participants au GP et au GT qui sont occupés à divers stades après le sondage de référence.

Selon les tendances observées, toutes proportions gardées, les membres de la cohorte du GP ont été plus nombreux que ceux de l'autre cohorte à conserver un emploi au fil du temps. Cette constatation ressort également de la figure 12, qui compare les taux d'emploi moyens ajustés pendant la période allant du 9^{e} au 15^{e} mois après le sondage de référence. (Remarque : en raison de la taille relativement faible des échantillons, les écarts signalés aux figures 11 et 12 ne sont pas fiables sur le plan statistique.)

Figure 11 Situation d'activité, GP et GT, du sondage de référence jusqu'au 18^{e} mois

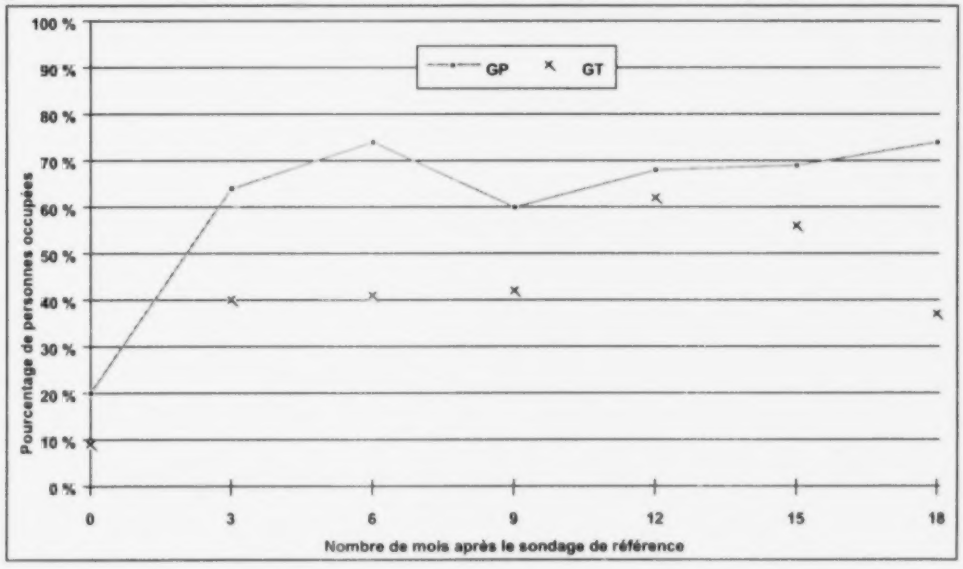
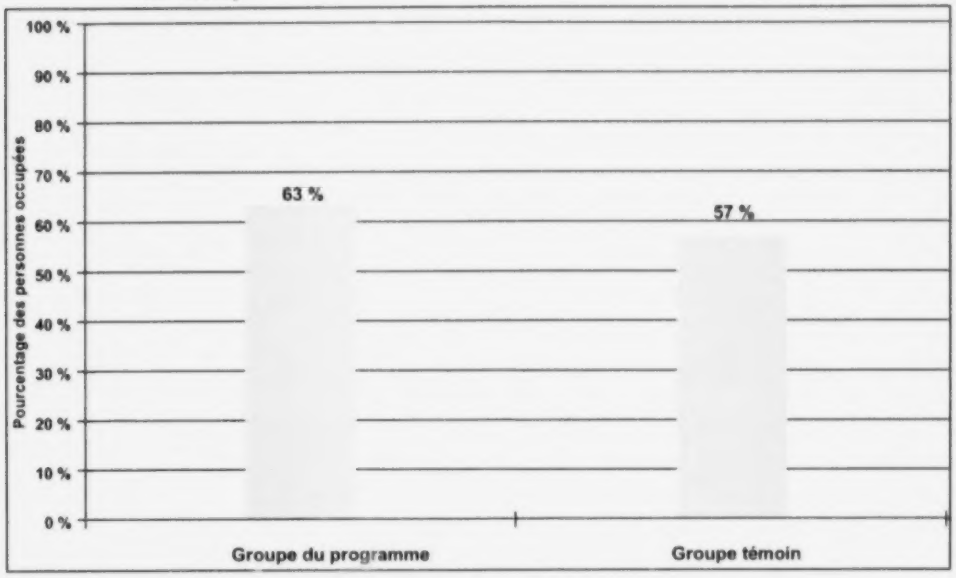


Figure 12 **Taux d'emploi ajusté - GP et GT (moyenne des moyennes pour les 9e, 12e et 15e mois)**



(c) Revenu

La figure 13 ci-après présente la croissance différentielle ajustée du revenu hebdomadaire des membres de la cohorte du GP au fil du temps. La figure fait état d'une inversion inexplicable de la tendance au 12e mois, situation qui empêche de conclure que la cohorte du GP avait des gains provenant d'un emploi supérieurs à ceux de la cohorte du GT. Cette constatation est appuyée en outre par la figure 14, à la page suivante, qui compare les revenus hebdomadaires moyens ajustés des deux groupes pour la période allant du 9e au 15e mois après le sondage de référence. Selon cette figure, les membres du GP ont gagné en moyenne 44 $ de moins par semaine que les membres du GT pendant cette période, après les ajustements pour tenir compte de l'effet du biais sur les deux échantillons.

Figure 13 **Croissance différentielle ajustée du revenu hebdomadaire**

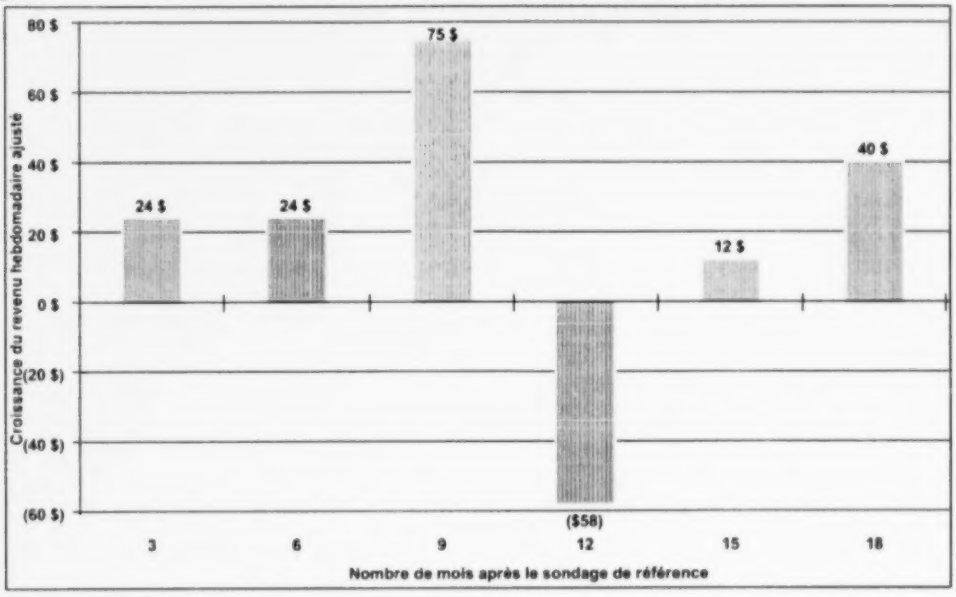
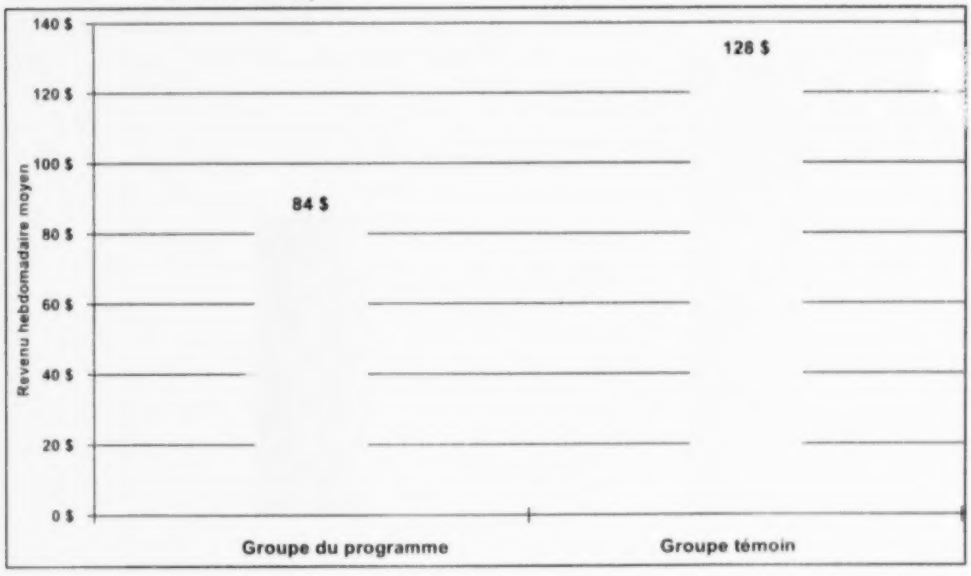


Figure 14 **Revenu hebdomadaire moyen ajusté (moyenne des moyennes pour les 9e, 12e et 15e mois)**



(d) Autres résultats

Recours aux SFI

Le tableau 21 renferme des données qui permettent de comparer la proportion de membres du GP et du GT qui touchent des SFI et la prestation mensuelle moyenne que les membres de chaque cohorte ont touché avant et après le sondage de référence.

Tableau 21 Demandes de SFI

	Pourcentage de gens touchant des SFI	Prestation mensuelle moyenne
Groupe du programme		
Avant le sondage de référence (12 mois)	25,8 %	52,04 $
Après le sondage de référence (18 mois)	40,9 %	47,21
Différence (avant - après)	15,1 %	-4,83 $
Groupe témoin		
Avant le sondage de référence (12 mois)	29,2 %	71,32 $
Après le sondage de référence (18 mois)	45,8 %	70,59
Différence (avant - après)	16,6 %	0,73 $

Dans le GT comme dans le GP, on note des augmentations similaires de la proportion de participants ayant touché des SFI après le sondage de référence. On relève également dans chaque cas une légère diminution de la prestation mensuelle moyenne touchée, bien que la prestation versée aux membres du GP ait baissée plus que les autres, ce qui a permis à la province d'« économiser » environ 4,10 $ par mois par membre du GP.

Recours à l'assurance-emploi

Le tableau 22 établit une comparaison entre le GP et le GT en ce qui concerne le pourcentage de membres de la cohorte qui ont touché des prestations d'a.-e., ainsi que le montant moyen que chaque cohorte a touché avant et après le sondage de référence.

Les membres du GP semblent avoir augmenté leur recours à l'a.-e. si l'on s'en remet à la proportion d'entre eux qui touchent les prestations dans la période qui suit le sondage de référence. Le montant moyen touché par demande a beaucoup diminué, bien que le montant moyen d'a.-e. reçu chaque année par chacun des membres du GP soit demeuré à peu près le même. Les membres du GT ne touchaient pas de prestations avant le sondage de référence (*voir la note de bas #27 à la page 24*).

Tableau 22 Demandes d'a.-e. (août 1993 à juin 1997)

	Pourcentage touchant de l'a.-e.	Demande moyenne d'a.-e.	Montant moyen reçu ($ / personne / année)
Groupe du programme			
Avant le sondage de référence	4,5 %	4 200 $	77,02 $
Après le sondage de référence	7,5 %	1 478 $	76,38 $
Groupe témoin			
Avant le sondage de référence	0 %	0 $	0 $
Après le sondage de référence	3,9 %	2 572 $	69,39 $

4.0 SOMMAIRE ET CONCLUSIONS

L'évaluation des résultats était fondée sur un ensemble de questions qui ont servi à cibler notre étude. Dans la présente section, nous résumons à la fois les constatations qualitatives venant du rapport d'évaluation provisoire et les constations quantitatives présentées dans le présent document en vue de tirer des conclusions concernant les problèmes clés faisant l'objet de l'étude.

1. Satisfaction des participants

Conclusion : Les participants sont en règle générale satisfaits du projet.

- Constatations qualitatives - Les clients sont très satisfaits de la formation reçue dans les CFIJ.[37] Ils disent que les services qu'ils ont obtenus ont répondu à leurs besoins particuliers et qu'ils ont acquis des compétences et une expérience précieuses. En règle générale, les employeurs sont aussi satisfaits de leur rôle, ainsi que des clients qu'ils ont formés ou embauchés. Ils disent s'être sentis comme des « partenaires » engagés de façon différente et plus intense (p. ex., l'encadrement) que dans d'autres programmes du genre FCE auxquels ils avaient participé.
- Constatations quantitatives - Les clients jugent les programmes de façon fort favorable et, en règle générale, sont satisfaits des services et du soutien obtenus. Un nombre relativement peu élevé de clients indiquent avoir eu besoin d'aide pour résoudre un problème pendant la formation; d'ailleurs, lorsque l'organisme a cherché à les aider, les clients sont satisfaits.

2. Motifs d'abandon

Conclusion : Les principaux motifs d'abandon des participants sont les suivantes : manque de motivation / intérêt; insatisfaction à l'égard du programme; problèmes de transport; obtention d'un emploi; reprise des études; et problèmes familiaux / financiers.

- Constatations qualitatives - Selon les membres du personnel de l'organisme, une mauvaise motivation / attitude est la principale raison pour laquelle les clients n'ont pas terminé leur formation. Aux nombres des autres raisons figurent la reprise des études, l'obtention d'un emploi et les problèmes familiaux ou de santé. Les employeurs indiquent aussi que ce motif compte au nombre de ceux pour lesquels les clients ont abandonné le poste dans lequel ils ont été placés dans le cadre de la formation; ils précisent aussi que bon

[37] Les résultats du CFIJ de Lethbridge ne sont pas compris dans la présente analyse ou les analyses subséquentes.

nombre ont abandonné en raison d'un mauvais jumelage du placement et des aspirations professionnelles du client.

- Constatations quantitatives - Les principaux motifs invoqués par les clients pour expliquer leur abandon du programme sont les suivants : obtention d'un emploi et reprise des études, ainsi que problèmes de transport, problèmes familiaux ou financiers et sentiment qu'ils n'apprennent rien d'utile.

3. Incidences des mesures incitatives

Conclusion : Les stimulants financiers ont incité de nombreux clients à participer à la formation. Les mesures incitatives répondaient aux besoins dans la majorité des cas; toutefois, elles n'étaient parfois pas nécessaires et, dans d'autres cas, elles ne suffisaient pas à répondre aux besoins des clients et à les encourager à terminer leur formation ou à leur permettre d'arriver.

- Constatations qualitatives - Tant les clients que les membres du personnel de l'organisme indiquent clairement que les mesures incitatives ont poussé de nombreux jeunes à participer au projet.[38] Selon bon nombre de clients, l'argent reçu leur a donné la stabilité financière dont ils avaient besoin pour entreprendre une longue période de formation. Par ailleurs, certains jeunes ont participé au programme « uniquement pour l'argent » et n'ont jamais vraiment eu à cœur de trouver un emploi. Parallèlement, on a constaté que certains clients (p. ex., les parents seuls) ont abandonné parce qu'ils recevaient moins que ce que leur permettait d'obtenir les SFI, ou que ce qu'ils pouvaient gagner en occupant le même emploi que celui dans le cadre duquel ils recevaient leur formation. Dans ces cas, le montant versé ne constituait pas un stimulant suffisant pour qu'ils choisissent de poursuivre et de terminer leur formation. Les représentants des organismes indiquent qu'ils se sentaient obliger de respecter la grille prescrite et qu'ils ont de la difficulté à adapter le stimulant financier aux besoins de chaque client. Le stimulant est devenu davantage un droit qu'un montant fondé sur le besoin ou les progrès.
- Constatations quantitatives - La majorité des clients déclarent avoir reçu de l'argent de l'organisme. Selon la plupart d'entre eux, le montant était suffisant pour répondre à leurs besoins.[39] Parallèlement, cependant, bon nombre des clients indiquent qu'ils auraient vu à leurs besoins en empruntant d'autres moyens, et la majorité d'entre eux n'auraient pas abandonné la formation s'ils

[38] Le stimulant a aussi contribué à inciter les clients à s'inscrire à « Career High » le soir afin de chercher à obtenir leur diplôme d'études secondaires même après avoir trouvé un emploi.

[39] Les participants de la région urbaine étaient proportionnellement moins nombreux que les autres à indiquer que le stimulant répondait à leurs besoins.

n'avaient pas touché cet argent, situation qui porte à croire que le stimulant n'était pas absolument nécessaire dans tous les cas.

4. Incidences sur la vie de famille

Conclusion : La formation dispensée par les CFIJ a eu une faible incidence sur la vie de famille des participants.

- Constatations qualitatives - Seulement quelques clients indiquent que la formation a entraîné une modification en profondeur de leur vie familiale, de leurs relations ou de leurs loisirs. Les clients sont davantage susceptibles d'indiquer qu'ils ont moins de temps à consacrer à leur vie sociale ou à leurs loisirs en raison de la formation.
- Constatations quantitatives - Une minorité de clients attribuent au programme de formation une amélioration de leurs rapports familiaux, de leur santé ou de leurs loisirs.

5. Préparation à l'autosuffisance

Conclusion : Les CFIJ ont une incidence positive sur l'attitude, la motivation et l'estime personnelle des clients. La majorité des clients ont acquis une expérience de travail et des compétences professionnelles utiles, ainsi que des techniques de recherche d'emploi et des connaissances pratiques. Les programmes n'ont pas donné d'aussi bons résultats sur les plans de l'amélioration de la formation scolaire et de l'établissement d'un plan de carrière.

- Constatations qualitatives - Les clients estiment généralement avoir progressé de façon marquée vers l'autosuffisance par suite de la formation reçue. Ils sont le plus souvent susceptibles d'indiquer que le programme a eu une incidence positive sur leur attitude, leur motivation, leur estime de soi et leur confiance. D'autres font état des améliorations apportées à leurs techniques de recherche d'emploi. En règle générale, les employeurs sont satisfaits des clients sur les plans de leurs techniques de recherche d'emploi et de leurs compétences professionnelles, ainsi que de leur attitude et de leur motivation, bien qu'ils estiment qu'un grand nombre d'entre eux faisaient montre d'une faible estime d'eux-mêmes et de faibles connaissances pratiques découlant du fait qu'ils ont été élevés dans un milieu disfonctionnel. Les employeurs sont moins susceptibles d'être satisfaits du niveau de formation scolaire des clients, car ils y voient un obstacle au perfectionnement professionnel à long terme. Le plus grand élément d'insatisfaction des employeurs, en ce qui concerne les clients, est l'orientation professionnelle de ces derniers, car ils constatent une absence de planification de carrière et d'objectifs à long terme.

- Constatations quantitatives - La majorité des clients indiquent que la formation s'est traduite pour eux par une amélioration de leur attitude et de leur motivation. La plupart d'entre eux ajoutent également avoir acquis des techniques de recherche d'emploi, des compétences professionnelles et des connaissances pratiques, ainsi que des connaissances concernant les attentes des employeurs et la formation et l'expérience nécessaires à la poursuite d'une carrière à long terme. Les clients étaient moins susceptibles d'indiquer qu'ils ont une formation scolaire qu'ils peuvent utiliser dans le cadre de leur emploi.

6. Atteinte de l'autosuffisance

Conclusion : Bien que l'on ait observé chez les clients une hausse constante de la proportion de personnes occupées ainsi que des revenus hebdomadaires, les programmes des CFIJ n'ont semblé avoir qu'une incidence modeste sur leur « autosuffisance », comme en témoigne les hausses marginales de l'emploi et des revenus par rapport au groupe témoin.

- Constatations qualitatives - Les employeurs sont fort optimistes concernant les perspectives d'avenir des clients qu'ils ont formés / embauchés, mais ils estiment néanmoins qu'un nombre important d'entre eux (p. ex., ceux qui ont une mauvaise attitude / motivation, des modes de vie négatifs, une mentalité d'« assisté social ») continueront probablement de toucher de l'aide sociale dans l'avenir.
- Constatations quantitatives - Chez les clients, on note une croissance régulière de la proportion des personnes occupées et de leurs revenus hebdomadaires. Sur une même période, cependant, on note également des gains[40] similaires (bien que moins grands) au sein du groupe témoin. En outre, les emplois décrochés par les participants au programme ne sont pas substantiellement supérieurs à ceux que les membres du groupe témoin ont obtenus. Par conséquent, le programme ne semble avoir eu qu'une incidence modeste sur l'autosuffisance des clients, par rapport à ce que ces derniers auraient peut-être pu accomplir de leur propre chef sur le marché du travail.

7. Élimination des obstacles

Conclusion : Plus la période de formation des clients était longue, plus leurs perspectives d'emploi tendaient à s'améliorer; toutefois, les CFIJ n'ont pas complètement réussi à atténuer les effets de certains obstacles à l'emploi (p. ex., manque de motivation, manque de transport, faible

[40] Les gains différentiels ont été jugés fiables sur le plan statistique à Edmonton seulement.

éducation, mauvais antécédent de travail / manque d'expérience, appartenance à la catégorie des jeunes ou des femmes) auxquels font face de nombreux clients.

- Constatations qualitatives - Les membres du personnel estiment que certains jeunes éprouveront toujours de la difficulté à conserver un emploi parce qu'ils n'ont pas la motivation de travailler.
- Constatations quantitatives - Plus la période de formation des participants au programme est longue, plus leurs résultats sur le plan de l'emploi ont tendance à être bons (c.-à-d. pourcentage de personnes occupées, revenu hebdomadaire moyen). Les clients qui ne travaillaient pas ont fourni toute une gamme de motif pour expliquer leur situation. Voici deux des motifs les plus courants qui ont été invoqués :
  - manque d'expérience / scolarité (« destinations »);
  - n'a pas besoin de travailler, ne veut pas travailler (Career High).

Ces motifs sont quelque peu étonnants, compte tenu du fait que les clients venaient tout juste de terminer un programme de formation mettant l'accent, entre autres choses, sur les compétences et la motivation. Au nombre des autres motifs évoqués figurent : aux études / en formation (ou songe aux études ou à la formation), manque d'emploi, manque de transport, en attente du début d'un emploi, enceinte / en congé de maternité.

Voici certaines caractéristiques des clients qui ont connu le moins de succès sur le plan du revenu d'emploi : jeune (15 à 18 ans), femme, faible scolarité, piètres antécédents de travail, antécédents de SFI.

8. Rentabilité

Conclusion : Le modèle de la formation intégrée est apprécié des gestionnaires de cas qui estiment qu'il s'agit d'une façon plus efficiente et efficace de dispenser des services à des particuliers qui font face à de très nombreux obstacles. D'après les résultats, les participants au programme s'en sont tirés quelque peu mieux que les membres du groupe témoin; toutefois, il est peu probable que les avantages économiques différentiels réussissent à compenser les coûts élevés liés au modèle de la formation.

- Constatations qualitatives - Selon les intervenants, la « formation intégrée », dans le cadre de laquelle un organisme est en mesure de fournir un éventail de services, constitue un moyen plus efficient et efficace de dispenser des services axés sur l'emploi à des jeunes à risque. On estime qu'il est plus transparent et holistique pour les clients de traiter avec un organisme plutôt que de passer d'un programme à l'autre. Les sources d'aiguillage auraient soit à ne pas tenir compte de certains besoins en raison de la non-disponibilité

des services, soit à voir à ce que le client passe d'un service à l'autre, ce qui rend plus onéreuse la gestion des cas.

- Les partenariats conclus par les organismes (p. ex., avec les employeurs, avec d'autres fournisseurs de services) ont aussi contribué à mettre plus de services à la disposition du client sans entraîner une augmentation des coûts du programme. On estime que cet aspect des projets pilotes a concouru à « fixer la barre plus haut » en ce qui concerne les attentes auxquelles devront répondre d'autres entrepreneurs. L'expérience pilote a contribué à la négociation de nouveaux contrats, forçant les organismes à économiser, à offrir un service plus global et, dans l'ensemble, à en offrir plus pour notre argent.
- Constatations quantitatives[41] - On a constaté que le coût moyen de la formation dans le cadre des programmes des CFIJ s'établissait à environ 4 200 $ par participant.[42] On ne peut s'attendre à ce que la croissance différentielle modeste du revenu chez les participants du groupe du programme se traduise par des recettes fiscales substantielles pour le gouvernement.[43] En raison du petit nombre de participants à l'étude ayant eu des démêlés avec les services de policiers d'Edmonton et ayant touché de l'a.-e., il est difficile de déterminer dans ces secteurs les « économies » qui peuvent être attribuées de façon fiable aux programmes de formation. Des données plus complètes étaient disponibles au sujet du nombre de participants à l'étude ayant touché des SFI; toutefois, les économies relevées dans ce cas sont relativement faibles, de sorte qu'il ne serait vraisemblablement pas possible de prévoir la « récupération » des coûts de la formation dans un délai raisonnable.

La formation intégrée est relativement onéreuse par rapport à d'autres interventions en matière d'emploi (p. ex., clubs de recherche d'emploi, programmes de placement), en raison notamment des coûts supplémentaires liés à la formation professionnelle spécialisée.[44] On s'attendait à ce que les CFIJ établissent des liens étroits avec les secteurs d'activité afin que la formation soit axée sur les emplois en demande et permette l'acquisition des compétences professionnelles dont les clients ont besoin pour atteindre un niveau concurrentiel quelque peu supérieur

---

41 Il n'y a pas eu d'analyse de rentabilité officielle.

42 Selon les données financières de la province. La moyenne ne correspond qu'aux contrats de « Destinations » et de « Career High » et comprend les coûts d'exploitation et les stimulants financiers versés.

43 La fiscalité différentielle est fortement actualisée dans les scénarios avantages-coûts parce que les gains dans l'emploi réalisés par un groupe déplacent / remplacent partiellement l'emploi chez d'autres travailleurs.

44 La formation professionnelle spécialisée prolonge de façon marquée l'intervention, situation qui se traduit par une augmentation des coûts en personnel ainsi que des stimulants financiers versés aux participants.

à celui du niveau d'entrée. Les résultats du sondage révèlent que de nombreux clients n'ont pas recours aux compétences qu'ils ont acquises et que ceux-ci estiment qu'ils auraient pu obtenir leur emploi actuel sans la formation qu'ils ont reçue. En outre, les emplois décrochés par les participants au programme n'étaient pas substantiellement supérieurs à ceux qu'ont obtenus les membres du groupe témoin. Ces constatations remettent en question la « valeur ajoutée » rattachée à la composante des programmes correspondant à la formation professionnelle spécialisée.

9. Leçons à retenir

Les évaluations provisoires et finales des résultats du projet pilote des centres de formation intégrée pour les jeunes nous ont permis de tirer les leçons suivantes :

- Il y a lieu d'offrir des services axés sur l'emploi aux jeunes qui ont abandonné les études. Les services actuels sont généralement centrés sur les adultes, ou offrent des « solutions de rechange sur le plan scolaire » aux jeunes qui ne s'adaptent pas bien au système d'enseignement traditionnel.
- Les intervenants des collectivités appuient le modèle intégré de formation. Selon eux, il s'agit d'un moyen plus holistique, efficient et efficace d'offrir l'éventail des services dont les jeunes à risque ont besoin.
- Les employeurs ne sont pas opposés à devenir les formateurs des jeunes à risque et sont prêts à tenir un rôle d'encadrement qui dépasse la fonction habituelle de formation en cours d'emploi.
- Il est possible de former des partenariats qui contribuent à améliorer les services offerts :
  - Les projets n'ont pas connu d'obstacle majeur en ce qui concerne les compétences. Au contraire, le partenariat entre les gouvernements fédéral et provincial s'est traduit par un programme plus créateur et global que ce n'eut été le cas si chacun des partenaires avait agi seul.
  - Les CFIJ ont réussi à former des partenariats avec des employeurs et d'autres fournisseurs de services des collectivités, d'où une réduction du double emploi et un accès amélioré à des services complémentaires qui devraient par ailleurs être fournis à l'interne.
- Les mesures incitatives contribuent à intéresser les jeunes à la formation et à réduire les obstacles qui se posent sur cette voie. Elles amènent également les employeurs à accepter dans leur rang des jeunes à former, et les clients à demeurer en formation pendant de longues périodes.

- L'attribution de stimulants financiers pose problème. Les organismes éprouvent de la difficulté à mettre en œuvre un système fondé strictement sur les besoins individuels. En outre, on peut s'attendre à ce qu'il ait un taux d'abandon supérieur à la normale dans le cadre des projets qui offrent des stimulants, étant donné que l'argent versé servira à attirer une certaine proportion de participants qui n'ont pas vraiment à cœur de poursuivre une carrière à long terme.
- Bien que les clients aient été très satisfaits de l'expérience vécue dans le cadre de la formation intégrée, les programmes n'ont pas permis de faire disparaître complètement certains des obstacles auxquels font face les jeunes à risque qui cherchent à accéder au marché de l'emploi.
- La formation intégrée constitue une intervention relativement onéreuse en matière d'emploi. D'importants avantages économiques doivent en découler pour que le gouvernement puisse en voir les retombées sur une période raisonnable. Les projets pilotes n'ont pas semblé générer le niveau nécessaire d'avantages différentiels.

5.0 RECOMMANDATIONS

L'étude comportait comme dernière exigence de faire des commentaires sur les conditions dans lesquelles les projets pilotes des CFIJ pourraient être étendus ou repris afin d'aborder des problèmes auxquels font face des jeunes dans d'autres régions. À cet égard, à la suite de l'évaluation des processus et résultats ayant trait à la conception, à la mise en œuvre, à l'application et aux résultats du projet pilote, nous formulons les recommandations suivantes :

1. **Les bailleurs de fonds qui financent des programmes de formation axés sur l'emploi s'adressant à des jeunes à risque doivent accorder une grande attention à la plage d'âge ciblée comme à la nature des résultats escomptés pour les jeunes visés par le programme.**

   Justification : Les jeunes de moins de 18 ans posent des complications pour les programmes de formation qui comportent des attentes sur le plan de l'emploi. En règle générale, les jeunes participants n'ont pas aussi bien fait que les participants âgés sur les plans de l'emploi et du revenu. Les organismes ont constaté que les membres de ce groupe sont plus difficiles à desservir car, du point de vue des employeurs; ils sont moins mûrs, moins prêts ou capables de s'engager à trouver un emploi, et moins crédibles ou intéressants que les participants âgés. Il y avait chez les intervenants un fort sentiment sous-jacent selon lequel « reprendre les études » ne constitue pas nécessairement un résultat négatif pour les jeunes, particulièrement chez ceux qui sont les moins âgés. De fait, ce pourrait être faire preuve de courte vue que de demander à des jeunes de s'engager à trouver un emploi lorsque cette démarche risque de les porter à abandonner leurs études ou à remettre à beaucoup plus tard la fin de leurs études secondaires.

   Les programmes destinés aux jeunes participants (18 ans et moins) pourraient mettre l'accent sur les études et le travail à temps partiel, particulièrement compte tenu du fait que l'on peut obtenir des fonds du système d'enseignement public pour le rattrapage scolaire. De la sorte, les ressources du programme pourraient être axées sur le développement et le maintien de l'emploi. Le CFIJ « Career High » est un bon exemple d'un semblable programme.

   Chez les participants âgés, les attentes sur le plan des résultats pourraient être davantage axées sur l'emploi. Les stratégies en matière de programmes mettraient l'accent sur l'acquisition des connaissances pratiques et des compétences professionnelles, ainsi que sur le placement et le maintien dans un emploi; en outre, elles ne prévoiraient que les

études dont les participants ont directement besoin pour la carrière / profession précise pour laquelle ils suivent une formation. Le CFIJ « Destinations » est un bon exemple d'un semblable programme.

Quoi qu'il en soit, les contrats devront préciser avec clarté les conditions dans lesquelles on peut conclure que reprendre les études constitue une réussite. De même, les contrats devront prévoir le délai dans lequel on s'attend à ce que les participants trouvent un emploi après avoir terminé le programme.

2. **Les bailleurs de fonds devraient envisager la possibilité de prolonger la durée des contrats prévoyant des interventions en matière de « formation intégrée ».**

Justification : La formation intégrée consiste à mettre à la disposition des participants de nombreux services (p. ex., évaluation, counselling, dynamique de vie, compétences professionnelles, formation scolaire, mesures incitatives, placement, maintien dans un emploi, etc.), soit directement dans les locaux de l'organisme, soit dans le cadre de partenariats conclus avec d'autres fournisseurs de services de la collectivité. En outre, on s'attend à ce que ces services soient dispensés dans un cadre transparent et holistique, sur une base individuelle, avec entrée et sortie libres des participants.

De tels programmes sont complexes. Il faut beaucoup de temps pour mettre en place les ressources internes, le programme et les méthodes, ainsi que les ententes d'aiguillage et de partenariat avec d'autres organismes communautaires. La mise au point de ces paramètres de fonctionnement exige également du temps. Dans l'idéal, les contrats devraient porter sur une période minimum de deux à trois ans, particulièrement dans le cas de projets pilotes ou de nouveaux projets qui comportent un fardeau supplémentaire sur le plan de la mise au point.

3. **Les bailleurs de fonds qui financent des interventions en matière de « formation intégrée » doivent veiller à ce qu'il y ait une vaste consultation auprès des intervenants et des fournisseurs de services de la collectivité afin d'éviter les dédoublement de services et la création de perception selon lesquelles les organismes se livrent concurrence en vue d'attirer une même clientèle.**

Justification : Étant donné que la formation intégrée tient d'une stratégie fondée sur des « services complets », elle comprendra fort probablement des services que l'on trouve déjà sous une certaine forme dans la collectivité -- services qui présentent une capacité d'accueil et qui sont de

haute qualité -- d'où la possibilité de concurrence (ou de concurrence perçue) avec d'autres organismes établis en vue d'attirer des clients.

La formation intégrée peut se présenter de façon différente dans chaque collectivité compte tenu des décisions qui sont prises quant à savoir si des services doivent être fournis à l'interne ou confiés à l'extérieur dans le cadre de partenariats et d'ententes d'aiguillage conclus avec d'autres fournisseurs de services. Il est particulièrement important de bien définir le groupe cible à desservir, de façon à ce que les agents responsables effectuent les aiguillages pertinents et à ce qu'ils ne règne pas de confusion ou à ce qu'il n'y ait pas de désaccord chez les responsables des organismes quant aux jeunes qui doivent être desservis par les divers programmes dans la collectivité.

4. **Les bailleurs de fonds devraient se livrer à d'autres essais en ce qui concerne l'utilisation des stimulants financiers pour améliorer leur capacité de faire tomber les obstacles et d'encourager les participants à terminer leur formation.**

Justification : Les organismes ont éprouvé de la difficulté à déterminer le montant d'aide à verser à chacun des participants sur la base des besoins de ces derniers. Ils ont eu recours à une grille qui, bien que satisfaisante, semble avoir fait en sorte que certains participants ont trop reçu et d'autres n'ont pas touché assez d'argent pour répondre à leurs besoins. En outre, les organismes n'ont absolument pas utilisé les stimulants financiers de façon créatrice en vue de verser des bonis aux participants en fonction de leur rendement ou de leurs progrès.

Le recours à une grille se défend si l'on veut fournir aux participants un niveau de financement de base fondé sur la composition de leur famille et leur situation de vie. Il faudrait cependant autoriser et encourager les entrepreneurs à faire des versements supplémentaires pour des besoins spéciaux (p. ex., laissez-passer d'autobus, gardienne d'enfants, dépôt en cas de dommages, frais de déménagement, vêtements de travail, etc.) afin de faciliter l'aptitude à surmonter des obstacles précis auxquels font souvent face des clients pendant leur formation.

Le stimulant de base serait probablement inférieur au taux des prestations d'aide sociale et certainement inférieur au niveau de revenu correspondant au salaire minimum. Selon l'étude, certains clients ont abandonné hâtivement la formation parce qu'ils pouvaient faire plus d'argent en touchant des prestations d'aide sociale ou en travaillant. Il y aurait donc lieu d'autoriser les entrepreneurs à faire des essais, soit remettre des bonis ou hausser le taux de base des stimulants au fur et à mesure que les clients progressent dans le cadre du programme de formation, afin de les

motiver à se présenter à leur formation et à terminer cette dernière avant de chercher un emploi.

5. **Les bailleurs de fonds qui financent des programmes axés sur les jeunes « à risque » doivent veiller à ce qu'un processus efficace d'évaluation soit en place en vue de déterminer le niveau de risque et à ce qu'il y ait des critères d'admissibilité clairs précisant le genre de clients à accepter.**

Justification : Les lignes directrices concernant l'admissibilité étaient assez vastes et ne cherchaient pas à établir de distinction ou à fixer des priorités selon les différents niveaux de risque. Par conséquent, un large éventail de clients a été accepté dans le cadre des programmes des CFIJ. Cette situation était acceptable aux fins du projet pilote, mais il pourrait être nécessaire d'apporter des correctifs dans le cadre de futurs programmes axés sur la population à risque. Par exemple, l'étude a permis de relever un certain nombre de facteurs de risque associés à des clients qui réussissaient moins bien que d'autres sur le plan du revenu d'emploi (p. ex., femme, faible scolarité, mauvais antécédents de travail, antécédents familiaux / personnels en matière de SFI). Les programmes pourraient être conçus expressément à l'intention de ces clients qui sont considérés comme étant « le plus à risque » selon les renseignements de base qu'ils fournissent au moment de leur entrée / évaluation.

Dans la foulée de la première recommandation, le processus d'évaluation utilisé dans le cadre de ces programmes doit permettre de déterminer avec plus d'exactitude la mesure dans laquelle un jeune est intéressé à poursuivre ses études et son intérêt à l'égard du travail et d'une carrière. Une certaine proportion des jeunes qui satisfont aux critères faisant d'eux des « décrocheurs du niveau secondaire » retourneront néanmoins aux études pendant leur formation ou peu après avoir terminé celle-ci. De plus, les stimulants financiers versés ont tendance à attirer des participants qui n'ont pas nécessairement à cœur de poursuivre une carrière. Dans l'idéal, le processus d'évaluation devrait permettre de les repérer et de les éliminer le plus tôt possible.

6. **Les bailleurs de fonds doivent veiller à ce que les programmes comportant une composante « formation professionnelle spécialisée » concordent bien avec les besoins du marché du travail afin d'améliorer leur rentabilité.**

Justification : La formation professionnelle spécialisée se traduit par une augmentation de la durée et des coûts du programme, particulièrement si des stimulants financiers sont versés aux participants pendant cette étape.

Les nouvelles compétences acquises devraient se traduire par des avantages différentiels significatifs si l'on veut qu'il y ait récupération économique dans un délai raisonnable. Selon les résultats de l'étude, les participants au programme des CFIJ ont profité de modestes avantages différentiels, mais ils n'ont pas obtenu des résultats sensiblement supérieurs à ceux des membres du groupe témoin. À l'occasion des sondages de suivi, de nombreux clients ont indiqué que, dans le cadre de leur emploi actuel, il n'utilisent pas les connaissances et techniques qu'ils ont apprises ou n'en ont pas besoin, ce qui remet en question la « valeur ajoutée » de la formation professionnelle spécialisée qu'ils reçoivent.

Les participants ayant bénéficié de la formation professionnelle spécialisée devraient s'attendre à trouver un emploi à long terme dans leur domaine et devraient idéalement être placés à un niveau quelque peu au-dessus du niveau d'entrée. Sinon, il devient difficile de justifier l'adoption de solutions qui vont au-delà des programmes de placement et d'expérience de travail traditionnels (et moins onéreux).

Lorsque la formation professionnelle spécialisée est dispensée en milieu de travail, le contrôle de la qualité est essentiel (p. ex., les placements à des fins de formation devraient être régis par un plan de formation axé sur la compétence). La prospection et la planification des carrières sont également importantes afin de veiller à ce que les clients soient vraiment intéressés à travailler dans le domaine dans lequel ils reçoivent de la formation et à ce qu'ils soient bien jumelés avec les employeurs hôtes. Sinon, il se peut qu'ils ne terminent pas leur formation ou qu'ils s'acquièrent pas un emploi après avoir terminé.

ANNEXE A

DESCRIPTION DES PROCÉDURES

Description des procédures des programmes

Inscription et évaluation

S'il restait des places disponibles, on invitait les jeunes admissibles à la prochaine séance d'inscriptions. Les deux premières semaines du programme tenaient lieu de période d'évaluation officielle ou de période probatoire : on y établissait les besoins des clients et les obstacles auxquels ils se heurtaient et on y déterminait dans quelle mesure ils étaient motivés face au programme. Au cours de cette période, on pouvait inviter des clients à partir pour diverses raisons, qui étaient fonction des règles de chacun des organismes contractants et de leur capacité de faire face aux problèmes des clients.

Pour réduire le nombre de contre-incitations et, parallèlement, stimuler davantage les jeunes, les CFIJ ont reçu des fonds devant être versés aux clients sous forme d'allocations de formation. Cette mesure incitative devait leur permettre de satisfaire à leurs besoins fondamentaux pendant qu'ils étaient en formation. Chaque participant avait droit à un montant maximal de 4 500 $ réparti sur une période de huit mois.

Formation

La formation « à l'interne » met habituellement l'accent sur des compétences polyvalentes de base. Le nombre d'heures et le type de formation que reçoit un client donné sont fonction des besoins et visent à réduire les obstacles à l'emploi. La formation professionnelle était axée sur les compétences et dispensée à l'extérieur, en milieu de travail, sous la forme d'un stage d'observation au poste de travail, d'expérience de travail ou de formation pratique.[45] Le CFIJ d'Edmonton a offert une formation dans des domaines professionnels précis (secteurs de l'accueil / de la vente / du tourisme, secteur du travail de bureau / secrétariat, secteur de la construction, secteur de l'automobile) qui, selon des recherches effectuées sur le marché du travail, devrait comporter les meilleures possibilités d'emploi pour les clients ciblés. Le CFIJ de Red Deer n'a pas obligé ses clients à choisir parmi les emplois associés aux secteurs préalablement choisis.[46] La seule contrainte à cet égard demeure liée aux possibilités de formation en milieu de travail. Les clients des CFIJ pouvaient passer de la formation « à l'interne » à la formation pratique et vice-versa selon leurs propres besoins.

Placement et maintien de l'emploi

Les CFIJ se sont efforcés de ménager des possibilités de formation en milieu de travail avec des employeurs qui seraient par la suite en mesure d'embaucher

---

[45] À Edmonton, les clients ont aussi reçu deux semaines de formation au NAIT, qui offrait des cours certifiés et non certifiés.

[46] Le CFIJ de Red Deer (à Innisfail) était logé avec l'atelier d'entretien de la Division scolaire. Les clients étaient en mesure de recevoir de la formation dans l'atelier d'entretien dans les domaines suivants : menuiserie, soudure, plomberie, expédition / réception ou manœuvre.

leurs clients. Si un client était incapable de se trouver du travail une fois la formation achevée, il se peut qu'on l'ait de nouveau orienté vers un autre stage de formation en milieu de travail. À ce chapitre, chaque nouvelle expérience avait pour but d'ajouter à la précédente et de déboucher, finalement, sur un emploi à plein temps. Une fois les clients placés, on offrait pendant quatre mois, au besoin, les services de maintien de l'emploi et de soutien.

ANNEXE B

INSTRUMENTS DE SONDAGE

Un mot au sujet du sondage

Les données que vous fournirez dans la présente enquête s'inscrivent dans le cadre d'une étude de recherche à l'échelle nationale, qui vise à améliorer les programmes d'emploi au Canada.

En Alberta, nous tentons d'assurer le suivi des jeunes qui ont abandonné l'école afin de déterminer les services qu'ils utilisent et plus précisément ceux qui les aident à obtenir un emploi à long terme.

Nous demandons également aux répondants de fournir leur numéro d'assurance sociale afin d'obtenir des renseignements du gouvernement provincial ou fédéral concernant les services utilisés ainsi que l'emploi ou le revenu des jeunes qui participent à l'étude.

Votre participation à cette enquête est entièrement volontaire.

Votre refus de répondre aux questions qu'elle renferme ne nuira absolument pas à vos chances d'obtenir des services du gouvernement fédéral ou provincial à quelque moment que ce soit aujourd'hui ou dans l'avenir, et il n'influera sur le fait que vous participerez ou non à ce programme ou à tout autre programme. Les renseignements que vous fournirez demeureront strictement confidentiels et ne seront partagés qu'avec les professionnels de (projet « Destinations » / programme de formation intégrée régional de Red Deer) *5th on 5th Youth Services* si vous (participez à ce programme) fréquentez le Centre de formation intégrée pour les jeunes. Les résultats de l'étude seront présentés sous forme de résumé correspondant à des groupes seulement (p. ex., hommes, femmes, etc.), et aucun lien ne sera fait avec vous personnellement.

Toute information que vous êtes en mesure de fournir revêt pour nous beaucoup d'importance si nous voulons continuer à améliorer les programmes en matière d'emploi en Alberta.

Nous vous remercions de votre aide.

1. De quel sexe êtes-vous? (COCHEZ UN SEUL ENDROIT) **Homme** 1 **Femme** 2

2. Quelle est votre date de naissance?

Mois _____ **jour**_____ **année**_____ **Âge actuel**_____

3. Êtes-vous titulaire d'un permis de conduire valide? **Oui** 1 **Non** 2

4. Quel est votre niveau de scolarité? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

8e année ou moins	1
Plus que la 8e année	2
Diplôme d'études secondaires ou de FG	3
Autre (VEUILLEZ PRÉCISER)	4_____

5a) Quel est votre état civil? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Célibataire (jamais marié(e))	1
Marié(e) ou vivant en union de fait	2
Séparé(e)	3
Divorcée(e)	4
Veuf ou veuve	5

SI VOUS <u>N'ÊTES PAS</u> MARIÉ(E) OU SI VOUS NE VIVEZ PAS EN UNION DE FAIT, PASSEZ À LA QUESTION 6a)

5b) SI VOUS ÊTES MARIÉ(E) OU SI VOUS VIVEZ EN UNION DE FAIT : Quelle est la situation d'emploi actuel de votre conjoint? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Employé(e) à temps plein	1
Employé(e) à temps partiel	2
Chômeur / chômeuse et activement à la recherche d'un emploi	3
Chômeur / chômeuse et NE cherchant PAS activement un emploi	4
Autre (VEUILLEZ PRÉCISER CI-APRÈS)	5

_____

6a) Êtes-vous né(e) au Canada? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Oui 1 | **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST OUI, PASSEZ À LA QUESTION 7.**

6b) **SI LA RÉPONSE EST NON** : En quelle année avez-vous déménagé au Canada?

19_____ **Ne sait pas / incertain(e)** 0

Année

7. Quelle est votre langue maternelle (c'est-à-dire la première langue que vous avez apprise et que vous comprenez toujours)? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Anglais	1
Français	2
Autre (VEUILLEZ PRÉCISER)	3 _____

8. En quelle année avez-vous obtenu un premier emploi rémunéré?

19_____ **Je n'ai jamais eu d'emploi rémunéré** 0

Année

9. Combien de fois avez-vous déménagé au cours des cinq dernières années? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Jamais	1
Une fois	2
Deux fois	3
Trois fois	4
Quatre fois	5
Cinq fois ou plus	6

10. Quelle est votre situation de ménage actuel? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Vit seul(e)	1
Vit avec son époux / épouse ou son conjoint de fait	2
Vit avec son ou ses parents	3
Vit avec d'autres parents	4
Vit avec des amis	5
Vit dans un foyer d'accueil	6
Vit dans un foyer de groupe	7
Autre (VEUILLEZ PRÉCISER)	8

Il est important de répondre aux quelques prochaines questions si l'on veut qu'il soit tenu compte des besoins des personnes faisant partie de groupes minoritaires ou d'autres groupes désignés.

11. Estimez-vous être :

Membre d'une minorité visible	**Oui** 1	**Non** 2
Autochtone / membre des Premières nations	**Oui** 1	**Non** 2
Une personne atteinte d'invalidité	**Oui** 1	**Non** 2

12a) Avez-vous un casier judiciaire?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 13a)**

12b) SI LA RÉPONSE EST OUI : Êtes-vous actuellement en liberté surveillée?
Oui 1 **Non** 2

13a) Y a-t-il dans votre ménage des enfants qui dépendent de vous sur le plan financier?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 14a)**

13b) SI LA RÉPONSE EST OUI : Combien y en a-t-il qui ont :
Moins de 2 ans ___ **De 2 à 5 ans** ____ **Plus de 5 ans** ____

13c) Combien d'entre eux ont besoin de services de garde de jour ou de garderie après l'école?
Garde de jour _____ **Garderie après l'école** _____

13d) Utilisez-vous à l'heure actuelle des services de garderie? **Oui** 1 **Non** 2

13e) SI LA RÉPONSE EST NON : Pourquoi n'utilisez-vous pas de services de garderie?
(COCHEZ AUTANT DE RÉPONSES QUE NÉCESSAIRE)

Non nécessaire	1
Coût trop élevé	2
Impossibilité de prendre des dispositions	3
Emplacement ne convenant pas	4
Autre (PRÉCISEZ)	5

_____

14a) Êtes-vous responsable des soins d'une personne âgée, d'un parent adulte ou d'un conjoint dans votre foyer?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 15.**

14b) SI LA RÉPONSE EST OUI : Dans votre foyer, combien de personnes auraient besoin d'un certain genre de soins à domicile pendant que vous êtes au travail ou en formation?

Nombre d'adultes à charge ayant besoin de soins à domicile : _____

15. Avant que vous atteigniez l'âge de 16 ans, est-ce qu'un membre de votre ménage a-t-il déjà touché de l'aide sociale ou de l'a.-c.?

Aide sociale	**Oui**	1	**Non**	2
A.-c.	**Oui**	1	**Non**	2

16. À l'âge de 16 ans, avec qui viviez-vous? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Avec vos deux parents	1
Avec votre mère seulement	2
Avec votre mère et son mari / ami	3
Avec votre père seulement	4
Avec votre père et sa femme / son amie	5
Avec vos grand-parents	6
Avec d'autres membre de votre famille	8
Avec des parents adoptifs	7
Avec des personnes non apparentées avec vous	9
Seul(e)	10

17. Est-ce que l'un ou l'autre des facteurs énumérés ci-après vous empêcherait de participer à un programme de formation? **(RÉPONDEZ À CHACUNE DES QUESTIONS)**

Absence de moyens de transport	**Oui**	1	**Non**	2
Impossibilité d'obtenir des services de garderie	**Oui**	1	**Non**	2
Problème de santé / invalidité	**Oui**	1	**Non**	2
Les gens disent que je suis trop jeune	**Oui**	1	**Non**	2
Autre (VEUILLEZ PRÉCISER CI-APRÈS)	**Oui**	1	**Non**	2

_____

18. Vous a-t-on déjà dit que vous avez des troubles d'apprentissage? **Oui** 1 **Non** 2

Les questions qui suivent ont trait à vos antécédents de travail et de formation professionnelle.

19. Au cours des *trois dernières années*, avez-vous bénéficié de l'une ou l'autre des formes d'aide financière énumérées ci-après? (RÉPONDEZ À CHACUNE DES QUESTIONS)

	Oui	Non	SI LA RÉPONSE EST OUI : Pendant combien de temps?		
			moins de 6 mois	de 6 à 12 mois	plus de 12 mois
Aide sociale	1	2	3	4	5
Assurance-chômage	1	2	3	4	5
Indemnités des accidents du travail	1	2	3	4	5
Autre (PRÉCISEZ CI-APRÈS)	1	2	3	4	5

_____

20. Pendant la dernière année (52 semaines), pendant combien de *semaines* avez-vous :

Fréquenté l'école	____ **semaines**
Été inscrit(e) à un cours de formation	____ **semaines**
Été en chômage et activement à la recherche d'un emploi	____ **semaines**
Été en chômage SANS être activement à la recherche d'un emploi	____ **semaines**
Incarcéré(e)	____ **semaines**

21. Recevez-vous *présentement* l'un ou l'autre des services de formation ou de counselling ci-après, ET (OU) les avez-vous reçus au cours de la *dernière année* (52 semaines)? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

	Bénéficiaire actuel	Services reçus dans la dernière année
Placement	1	2
Formation axée sur l'emploi	1	2
Cours de dynamique de vie	1	2
Rattrapage scolaire	1	2
Formation linguistique	1	2
Counselling en matière d'emploi	1	2
Club de recherche d'emploi	1	2
Atelier de recherche d'emploi	1	2
Autre (VEUILLEZ PRÉCISER CI-APRÈS)	1	2

.....

Je n'ai reçu aucun de ces services 0

22a) Au cours de la dernière année (52 semaines), avez-vous été occupé pendant *plus d'une semaine?*

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 23a)**

22b) SI LA RÉPONSE EST OUI : Pendant la dernière année (52 semaines), combien d'*emplois* à temps plein et (ou) à temps partiel avez-vous occupé? (L'expression « à temps plein » signifie 30 heures et plus par semaine et l'expression « à temps partiel », moins de 30 heures par semaine.)

Emplois à temps plein _____
Emplois à temps partiel _____

22c) Pendant la dernière année, pendant combien de *semaines* avez-vous été :

Occupé(e) à temps plein _____
Occupé(e) à temps partiel _____

22d) Pendant que vous étiez occupé(e), combien d'*heures* de travail effectuiez-vous d'ordinaire chaque semaine? (L'expression « emploi principal » s'entend de l'emploi dont vous avez tiré la plus grande partie de votre revenu pendant l'année.)

Emploi principal _____ **heures / semaine** **Deuxième emploi** _____ **heures / semaine** **Troisième emploi** _____ **heures / semaine**

22e) Avant les impôts et autres retenues, combien vous *rapportait* (sur une base horaire, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) votre emploi principal?

$ / heure _____ OU **$ / semaine** _____ OU **$ / mois** _____ OU **$ / année** _____

22f) Pendant la dernière année (52 semaines), quelle est celle des descriptions suivantes qui correspondait le mieux à votre emploi principal? (COCHEZ UN SEUL ENDROIT)

Un bon emploi avec une possibilité d'avancement 1

Un emploi sans avenir et sans possibilité d'avancement 2

Emploi qui offrait des possibilités d'avancement, mais je n'y étais pas intéressé(e) 3

22g) Votre emploi principal :

comportait-il assez d'heures de travail pour vous? **Oui** 1 **Non** 2

vous offrait-il un taux horaire dont vous pouviez vous satisfaire? **Oui** 1 **Non** 2

comportait-il des avantages sociaux, comme un régime de soins de santé, des congés de maladie, etc.? **Oui** 1 **Non** 2

La prochaine série de questions concerne votre situation et votre point de vue actuelle.

23a) Êtes-vous présentement occupé(e)?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 24a)**

23b) SI LA RÉPONSE EST OUI : Combien d'*emplois* différents, à temps plein ou à temps partiel, occupez-vous? (L'expression « à temps plein » signifie 30 heures et plus par semaine et l'expression « à temps partiel », moins de 30 heures par semaines.)

Emplois à temps plein _____
Emplois à temps partiel _____

23c) Pendant combien de *semaines* avez-vous été :

Occupé(e) à temps plein _____
Occupé(e) à temps partiel _____

23d) Combien d'*heures* par semaine travaillez-vous d'ordinaire? (L'expression « emploi principal » s'entend de l'emploi dont vous tirez actuellement la plus grande partie de votre revenu.)

Emploi principal _____ **heures / semaine** **Deuxième emploi** _____ **heures / semaine** **Troisième emploi** _____ **heures / semaine**

23e) Avant les impôts et autres retenues, combien vous *rapporte* (sur une base horaire, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) votre emploi principal?

$ / heure _____ OU **$ / semaine** _____ OU **$ / mois** _____ OU **$ / année** _____

23f) Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi principal?

Mois _____ **Date de début** _____ **mois** **19**____ **année**

23g) Des descriptions ci-après, qu'elle est celle qui correspond le mieux à votre emploi principal? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

Un bon emploi avec une possibilité d'avancement 1

Un emploi sans avenir et sans possibilité d'avancement 2

Emploi qui offrait des possibilités d'avancement, mais je n'y étais pas intéressé(e) 3

23h) Votre emploi principal :

comportait-il assez d'heures de travail pour vous? **Oui** 1 **Non** 2

vous offrait-il un taux horaire dont vous pouviez vous satisfaire? **Oui** 1 **Non** 2

comportait-il des avantages sociaux, comme un régime de soins de santé, des congés de maladie, etc.? **Oui** 1 **Non** 2

24a) Êtes-vous occupé(e) à l'heure actuelle?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 25a)**

24b) SI LA RÉPONSE EST OUI : Depuis combien de temps êtes-vous en chômage?

Depuis : _____ **19**_____
Mois **Année**

24c) Des descriptions suivantes, qu'elle est celle qui correspond *le mieux* à la raison pour laquelle vous ne travaillez pas? (COCHEZ UN SEUL ENDROIT)

Des emplois sont disponibles, mais ne rapportent pas assez par rapport à l'a.-e. ou à l'aide sociale	1	**Impossibilité d'obtenir des services de garderie**	6
Des emplois sont disponibles, mais je ne possède pas une expérience suffisante et (ou) pertinente	2	**Problèmes de santé - invalidité**	7
Des emplois sont disponibles, mais je n'ai pas assez d'études	3	**Les gens disent que je suis trop jeune**	8
Aucun emploi n'est disponible	4	**Je n'ai pas de moyens de transport**	9
Je me heurte à de la discrimination	5	**Autre (VEUILLEZ PRÉCISER)**	10

25a) Fréquentez-vous présentement l'école?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 26.**

25b) SI LA RÉPONSE EST OUI : À quel programme êtes-vous inscrit? **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

École élémentaire (1re à la 8e année)	1	**Collège communautaire**	4
École secondaire (9e à la 12e année)	2	**Université**	5
École de métiers	3	**Autre (VEUILLEZ PRÉCISER)**	6

25c) Est-ce **(COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**

À temps plein? 1 **À temps partiel?** 2

25d) Votre objectif est-il d'obtenir un degré, un diplôme ou un certificat?

Oui 1 **Non** 2 **Incertain(e)** 0

SI VOUS FRÉQUENTEZ PRÉSENTEMENT L'ÉCOLE, PASSEZ À LA QUESTION 27a)

26. SI VOUS NE FRÉQUENTEZ PAS L'ÉCOLE À L'HEURE ACTUELLE :

Quand avez-vous pour la dernière fois fréquenté l'école?

Mois _____ **Année** _____

27a) Êtes-vous présentement inscrit(e) à un programme de formation?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 28a)**

27b) SI LA RÉPONSE EST OUI : Depuis combien de temps êtes-vous inscrit(e) à ce programme de formation?

Depuis : _____ **19** _____
Mois **Année**

27c) Quel genre de formation recevez-vous?

_____

_____

28a) Cherchez-vous activement du travail à l'heure actuelle?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST OUI, PASSEZ À LA QUESTION 29.**

28b) SI LA RÉPONSE EST NON : Quand avez-vous pour la dernière fois cherché activement du travail?

Mois _____ **Année** _____

29. Recevez-vous à l'heure actuelle : **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

De l'aide sociale	**Oui** 1	**Non** 2
D'a.-e.	**Oui** 1	**Non** 2
Une autre forme de soutien du revenu (VEUILLEZ PRÉCISER)		
_____	**Oui** 1	**Non** 2

30. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous vous livrez aux activités ci-après hors du foyer :

(VEUILLEZ RÉPONDRE À CHACUNE DES QUESTIONS)

	Souvent	Parfois	Jamais
Je participe à certains genres d'activités de loisirs hors du foyer	1	2	3
Je participe aux activités d'un club ou d'une association dans ma collectivité	1	2	3
Je participe aux activités d'un lieu du culte dans ma collectivité	1	2	3
Je passe du temps avec mes amis	1	2	3

31. Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés ci-après concernant le travail. **(Utilisez une échelle de cinq points où « 1 » signifie « fortement d'accord » et « 5 », « fortement en désaccord »)**

		Fortement d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		Fortement en désaccord
a)	**J'accepterais un emploi mieux rémunéré même s'il me fallait, pour l'occuper, passer moins de temps avec ma famille**	1	2	3	4	5
b)	**J'accepterais un emploi mieux rémunéré même s'il me fallait, pour l'occuper, passer moins de temps avec mes amis**	1	2	3	4	5
c)	**Travailler dur fait de vous une meilleure personne**	1	2	3	4	5
d)	**Financièrement parlant, je m'en tirerais mieux, aujourd'hui, si je touchais des prestations d'aide sociale au lieu d'un salaire**	1	2	3	4	5
e)	**Je refuserais un emploi plus rémunérateur si, pour l'occuper, je devais quitter ma collectivité**	1	2	3	4	5
f)	**Selon moi, être en chômage est une des pires choses qui puisse m'arriver**	1	2	3	4	5
g)	**Je ne veux pas dépendre de l'aide gouvernementale plus tard**	1	2	3	4	5
h)	**Je ne voudrais pas que les gens sachent que je ne travaille pas**	1	2	3	4	5
i)	**Dans un an, je prévois occuper un emploi**	1	2	3	4	5
j)	**Il est important que j'occupe un emploi qui fasse judicieusement appel à mes compétences**	1	2	3	4	5
k)	**Le marché ne peut rien m'offrir de bon**	1	2	3	4	5
l)	**Pour moi, le travail n'est rien d'autre qu'une façon de gagner sa vie**	1	2	3	4	5
m)	**Dans un proche avenir, je vais me trouver un emploi en rapport avec la formation que je m'attends à recevoir**	1	2	3	4	5
n)	**Dans un proche avenir, je compte mettre en pratique les compétences que je me propose d'acquérir**	1	2	3	4	5
o)	**À long terme, j'aurai un emploi durable**	1	2	3	4	5
p)	**À long terme, je vivrai de l'aide sociale**	1	2	3	4	5

32. Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés ci-après concernant votre propre personne. **(Utilisez une échelle de cinq points, où « 1 » signifie « Fortement d'accord » et « 5 », « Fortement en désaccord »)**

		Fortement d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		Fortement en désaccord
a)	**Les relations avec mes amis ne sont pas très bonnes**	1	2	3	4	5
b)	**Les relations que j'entretiens avec les gens en place sont bonnes**	1	2	3	4	5
c)	**Je me sens bien entouré**	1	2	3	4	5
d)	**J'ai plus de défauts que de qualités**	1	2	3	4	5
e)	**Je possède les compétences voulues pour obtenir un emploi**	1	2	3	4	5
f)	**Je possède la scolarité voulue pour obtenir un emploi**	1	2	3	4	5
g)	**Je n'ai aucune maîtrise sur l'orientation de ma vie**	1	2	3	4	5
h)	**Je ne m'inquiète pas : je sais que je vais réussir dans la vie**	1	2	3	4	5

33. Quel est, en règle générale, votre degré de satisfaction à l'égard des aspects ci-après? **(Utilisez une échelle de cinq points, où « 1 » signifie « Très satisfait(e) » et « 5 », « Très insatisfait(e) »)**

En règle générale, dans quelle mesure.êtes-vous satisfait(e) de :

		Très satisfait(e)		Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)		Très insatisfait(e)
a)	**Votre vie sociale avec des amis?**	1	2	3	4	5
b)	**Votre vie de famille?**	1	2	3	4	5
c)	**L'éducation que vous avez reçue?**	1	2	3	4	5
d)	**Les emplois que vous avez occupés?**	1	2	3	4	5
e)	**Votre vie en général?**	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5

Veuillez inscrire ici la date : **Mois** _____ **Jour** _____ **Année** _____

Inscrivez vos : **Prénom :** _____ **Initiales :** _____

Nom de famille : _____

Quel est votre numéro d'assurance sociale? _____ -_____ -_____

Renseignements de suivi importants dont nous avons besoin

Nous aimerions communiquer de nouveau avec vous quelques fois dans les prochains mois afin de savoir comment vous vous en tirez. Veuillez apposer votre signature ci-après afin d'indiquer que vous nous autorisez à communiquer avec vous :

_____

Signature

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR PRIS LE TEMPS DE REMPLIR LE PRÉSENT QUESTIONNAIRE

Sondage auprès des clients du CFIJ ayant abandonné le programme avant la fin

[Questions à poser au téléphone aux clients qui quittent le programme avant d'avoir terminé leur formation]

Nom : _____ **N° d'id.** _____

Organisme : _____ **Date de l'entrevue** _____

1. Avez-vous abandonné le programme de formation de **[organisme]**, ou vous a-t-on demandé de partir?

abandon 1 **[PASSEZ À LA QUESTION 2]**
départ demandé 2 **[PASSEZ À LA QUESTION 3]**

[SI LE CLIENT A ABANDONNÉ LE PROGRAMME]

2. Pourquoi n'avez-vous pas été en mesure de terminer votre formation à **[organisme]**?
[SONDEZ ET COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES]

Problèmes de transport	1	**n'apprenait rien**	7
problèmes de garderie	2	**n'aimait pas le personnel**	8
Problèmes de santé	3	**reprise des études**	9
Problèmes familiaux	4	**avait besoin d'argent, devait trouver un emploi**	10
manque de soutien de la famille, des amis ou du conjoint	5	**a trouvé un emploi**	11
Enceinte (a eu un bébé)	6	**autres motifs [PRÉCISEZ]**	12
		.....	
		.....	

[PASSEZ À LA QUESTION 4]

[SI ON A DEMANDÉ AU CLIENT DE QUITTER LE PROGRAMME]

3. Pourquoi vous a-t-on demandé de quitter [organisme]?
[SONDEZ : P. EX., J'AI MANQUÉ UN TROP GRAND NOMBRE DE JOURS PARCE QUE JE N'ARRIVAIS PAS À TROUVER DE GARDIENNE D'ENFANTS (OU) JE SUIS ARRIVÉ EN RETARD TROP SOUVENT PARCE QUE J'ÉPROUVAIS DES PROBLÈMES DE TRANSPORT]

.....
.....

4. **[Organisme]** aurait-il pu faire quoi que ce soit pour vous aider à terminer le programme de formation?

5. Quelle est votre situation actuelle? **[POSEZ TOUTES LES QUESTIONS ET COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES]**

occupé(e)	1
en chômage	2
[CONFIRMEZ QU'IL NE S'AGIT PAS DE FORMATION] aux études	3
[CONFIRMEZ QU'IL NE S'AGIT PAS DE L'ÉCOLE] en formation	4
cherche activement du travail	5

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR RÉPONDU AUX QUESTIONS

Sondage de fin de programme auprès des clients du CFIJ - Partie A

[Questions à poser au téléphone aux clients qui quittent le programme avant d'avoir terminé leur formation]

Nom : _____ **N° d'id.** _____

Organisme : _____ **Date de l'entrevue** _____

1. Pour quel genre d'emploi (ou de secteur d'activité) suiviez-vous votre formation?

Je vais vous poser des questions au sujet des connaissances techniques que vous avez apprises pendant que vous participiez au programme. Il peut s'agir de compétences ou de techniques acquises pendant votre formation à **[organisme]**, en milieu de travail ou à d'autres endroits où vous avez pu vous trouver pendant le programme.
(p. ex., Edmonton - NAIT; Lethbridge - Collège communautaire; Tous les organismes - visites d'études, CDC)

[POUR LES QUESTIONS 2 À 10, SI LA RÉPONSE EST « OUI », VEUILLEZ CONFIRMER S'ILS ONT APPRIS QUELQUE CHOSE DE NOUVEAU ET LEUR DEMANDER S'ILS EN ONT APPRIS « UN PEU » OU « BEAUCOUP »]

SI VOUS VOUS REPORTEZ À VOTRE FORMATION, DIRIEZ-VOUS QUE VOUS AVEZ APPRIS QUELQUE CHOSE QUE VOUS NE CONNAISSIEZ PAS DÉJÀ CONCERNANT :

2. le secteur d'activité **[inscrire le nom du secteur d'activité indiqué à la question 1]** et ce que les employeurs de ce secteur attendent de leurs employés?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3
3. l'expérience et la formation supplémentaire que vous devriez acquérir si vous vouliez mener une carrière à long terme dans le secteur [inscrire le nom du secteur figurant à la question 1]?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3

Avez-vous appris quelque chose de nouveau en ce qui concerne :

4. les outils, l'équipement ou les techniques que vous auriez à utiliser dans le cadre de l'emploi (dans le secteur) pour lequel vous suivez votre formation?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3
5. les compétences en mathématiques dont vous auriez besoin dans le cadre de votre emploi?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3
6. les compétences en matière de lecture dont vous auriez besoin dans le cadre de votre emploi?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3

Avez-vous acquis de nouvelles compétences dont vous auriez besoin :

7. pour résoudre des problèmes quotidiens susceptibles de vous empêcher de vous présenter au travail?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3
8. pour régler les conflits que vous pourriez avoir avec d'autres gens au travail ou dans votre vie personnelle?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3

Avez-vous acquis de nouvelles compétences dont vous auriez besoin :

9. pour trouver un emploi sans aide?
   Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3
10. pour vous lancer vous-même en affaires?
    Oui, un peu 1 **Oui, beaucoup** 2 **Non** 3

11. Pendant que vous participiez au programme, quelqu'un vous a-t-il servi de modèle de comportement, une personne vous ayant pris sous son aile protectrice ou vous ayant incité à travailler plus fort?
    Oui 1 **Non** 2 **[SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 12]**

    11a) **[SI LA RÉPONSE EST OUI]** Était-ce un membre de l'organisme ou une personne dans un milieu de travail?
    organisme 1 **milieu de travail** 2 **autre endroit** 3

12. Pendant que vous étiez en formation, que ce soit à **[organisme]** ou en milieu de travail, avez-vous éprouvé des problèmes ayant fait qu'il a été difficile pour vous de vous présenter à temps et chaque jour? **[Fournissez les exemples ci-après si la personne ne comprend pas bien ce que vous lui demandez. - p. ex., transport, logement, garderie, ou autres événements dans votre vie personnelle]**

    Oui 1 **Non** 2 **[SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 13]**

    12a) **[SI LA RÉPONSE EST OUI]** Pouvez-vous me dire quels ont été vos problèmes?

    _____

    12b) Avez-vous eu besoin d'aide pour résoudre ces problèmes?
    Oui 1 **Non** 2 **[SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 13]**

    12c) Estimez-vous que l'**[organisme]** a tenté de vous aider à régler ces problèmes?
    Oui 1 **Non** 2 **[SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 13]**

    12d) Estimez-vous que l'**[organisme]** a consenti les efforts voulus pour vous aider à régler ces problèmes?
    Oui 1 **Non** 2

13. Êtes-vous satisfait du niveau d'interaction et de soutien que vous a accordé l'**[organisme]** pendant que vous étiez en formation en milieu de travail?

Oui 1 **Non** 2 **n'a pas reçu de formation en milieu de travail** 3

14. Avez-vous reçu de l'argent de **[organisme]** pendant que vous étiez en formation?

Oui **1** Non **2** **[SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 15]**

14a) **[SI LA RÉPONSE EST OUI]** Était-ce assez pour vous aider à régler les cas pour lesquels vous aviez besoin de cet argent?
Oui 1 **Non** 2

14b) Laquelle des descriptions ci-après correspond le mieux à l'attitude que vous auriez adoptée si vous n'aviez pas reçu d'argent de **[organisme]**? **[COCHEZ UN SEUL ENDROIT]**

j'aurais réglé moi-même le ou les problèmes en prenant d'autres arrangements 1
j'aurais éprouvé de la difficulté à participer régulièrement au programme de formation 2
j'aurais été obligé d'abandonner le programme 3
autres solutions [VEUILLEZ PRÉCISER CI-APRÈS] 4

_____

_____

15. Un des facteurs énumérés ci-après fera-t-il obstacle à votre futur emploi?
[lisez à haute voix et attendez une réponse]

Aucun moyen de transport	**Oui** 1	**Non** 2	**ne sais pas** 3
Incapable d'obtenir des services de garderie	**Oui** 1	**Non** 2	**ne sais pas** 3
Problèmes de santé / invalidité	**Oui** 1	**Non** 2	**ne sais pas** 3
Autres facteurs [VEUILLEZ PRÉCISER CI-APRÈS]	**Oui** 1	**Non** 2	**ne sais pas** 3

16. Sur une échelle de 1 à 10, où « 1 » correspond à « Très insatisfait(e) » et « 10 », à « Très satisfait(e) », dans quelle mesure estimez-vous, dans l'ensemble, que la formation reçue vous a préparé à compétitionner sur le marché du travail?
[confirmez l'évaluation]

Très insatisfait(e)									**Très satisfait(e)**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**

17. Si vous vous reportez au moment où vous avez entrepris le programme, dans quelle mesure les aspects suivants sont-il mieux, pareil ou pire à la fin de celui-ci?

vos rapports avec les membres de votre famille	mieux 1	pareil 2	Pire 3
votre santé physique	mieux 1	pareil 2	Pire 3
votre attitude et votre motivation (plus / moins dynamique / positif(ve))	mieux 1	pareil 2	Pire 3

18. Sur une échelle de cinq points, où « 1 » correspond à « Fortement d'accord » et « 5 », à « Fortement en désaccord », veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés ci-après concernant le travail.

		Fortement d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		Fortement en désaccord
a)	**J'accepterais un emploi mieux rémunéré même s'il me fallait, pour l'occuper, passer moins de temps avec ma famille**	1	2	3	4	5
b)	**J'accepterais un emploi mieux rémunéré même s'il me fallait, pour l'occuper, passer moins de temps avec mes amis**	1	2	3	4	5
c)	**Travailler dur fait de vous une meilleure personne**	1	2	3	4	5
d)	**Financièrement parlant, je m'en tirerais mieux, aujourd'hui, si je touchais des prestations d'aide sociale au lieu d'un salaire**	1	2	3	4	5
e)	**Je refuserais un emploi plus rémunérateur si, pour l'occuper, je devais quitter ma collectivité**	1	2	3	4	5
f)	**Selon moi, être en chômage est une des pires choses qui puisse m'arriver**	1	2	3	4	5
g)	**Je ne veux pas dépendre de l'aide gouvernementale plus tard**	1	2	3	4	5
h)	**Je ne voudrais pas que les gens sachent que je ne travaille pas**	1	2	3	4	5
i)	**Dans un an, je prévois occuper un emploi**	1	2	3	4	5
j)	**Il est important que j'occupe un emploi qui fasse judicieusement appel à mes compétences**	1	2	3	4	5
k)	**Le marché ne peut rien m'offrir de bon**	1	2	3	4	5
l)	**Pour moi, le travail n'est rien d'autre qu'une façon de gagner sa vie**	1	2	3	4	5
m)	**Dans un proche avenir, je vais me trouver un emploi en rapport avec la formation que je m'attends à recevoir**	1	2	3	4	5
n)	**Dans un proche avenir, je compte mettre en pratique les compétences que je me propose acquérir**	1	2	3	4	5
o)	**À long terme, j'aurai un emploi durable**	1	2	3	4	5
p)	**À long terme, je vivrai de l'aide sociale**	1	2	3	4	5

19. De nouveau à l'aide d'une échelle de cinq points, où « 1 » correspond à « Fortement d'accord » et « 5 », à « Fortement en désaccord », veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés ci-après concernant votre propre personne.

		Fortement d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		Fortement en désaccord
a)	**Les relations avec mes amis ne sont pas très bonnes**	1	2	3	4	5
b)	**Les relations que j'entretiens avec les gens en place sont bonnes**	1	2	3	4	5
c)	**Je me sens bien entouré**	1	2	3	4	5
d)	**Je possède plus de défauts que de qualités**	1	2	3	4	5
e)	**Je possède les compétences voulues pour obtenir un emploi**	1	2	3	4	5
f)	**Je possède la scolarité voulue pour obtenir un emploi**	1	2	3	4	5
g)	**Je n'ai aucune maîtrise sur l'orientation de ma vie**	1	2	3	4	5
h)	**Je ne m'inquiète pas : je sais que je vais réussir dans la vie**	1	2	3	4	5

20. Sur une échelle de cinq points, où « 1 » signifie « Très satisfait(e) » et « 5 », « Très insatisfait(e) », dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) des aspects ci-après?

		Très satisfait(e)		Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)		Très insatisfait(e)
a)	**Votre vie sociale avec des amis?**	1	2	3	4	5
b)	**Votre vie de famille?**	1	2	3	4	5
c)	**L'éducation que vous avez reçue?**	1	2	3	4	5
d)	**Les emplois que vous avez occupés?**	1	2	3	4	5
e)	**Votre vie en général?**	1	2	3	4	5

21. Enfin, avez-vous déjà participé à d'autres programmes d'emploi?

Oui 1 Non 2 **[SI LA RÉPONSE EST NON, METTEZ FIN AU SONDAGE]**

21a) **[SI LA RÉPONSE EST OUI]** Diriez-vous que la formation reçue dans le cadre du présent programme était meilleure, pire ou à peu près semblable à la formation professionnelle que vous avez reçue ailleurs?

meilleure 1 pire 2 à peu près semblable 3

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR PRIS LE TEMPS DE RÉPONDRE À CE SONDAGE

Sondage de fin de programme auprès des clients du CFIJ - Partie B

[Questions à poser au téléphone quatre mois après le SONDAGE DE FIN DE PROGRAMME AUPRÈS DES CLIENTS DU CFIJ - PARTIE A, (c.-à-d. quatre mois après que le client a terminé la formation)]

Nom :_____ **N° d'id.** _____

Organisme :_____ **Date de l'entrevue :** _____

1. Êtes-vous satisfait(e) des efforts consentis par **[organisme]** pour vous aider à trouver un emploi?

   Oui 1 **Non** 2

2. Avez-vous réussi à trouver un emploi après avoir terminé votre formation?
   [SI LA RÉPONSE ST NON, CONFIRMEZ LE FAIT QUE LA PERSONNE N'EST PAS OCCUPÉE]

   Oui 1 **Non** 2 **[SI LA RÉPONSE EST NON, PASSER À LA QUESTION 4 AU HAUT DE LA PAGE 2]**

   2a) **[SI LA RÉPONSE EST OUI]**Après avoir terminé la formation, à peu près combien de temps avez-vous mis à trouver un premier emploi?
   [si la personne a trouvé un emploi pendant qu'elle était toujours en formation, inscrivez 0]
   _____**jours / semaines / mois avant de trouver un premier emploi**

   2b) Êtes-vous satisfait(e) du soutien reçu de **[organisme]** pendant que vous vous adaptiez à votre nouvel emploi?
   Oui 1 **Non** 2

   2c) Étiez-vous satisfait(e) de cet emploi comme point de départ de votre carrière?
   Oui 1 **Non** 2

3. Êtes-vous présentement occupé(e)?

Oui 1 **Non** 2 **[SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 4 AU HAUT DE LA PAGE 2]**

3a) **[SI LA RÉPONSE EST OUI]** Combien d'emplois occupez-vous à l'heure actuelle?

3b) Quel est votre travail?
[si vous occupez plus d'un emploi, inscrivez l'emploi dont vous tirez la plus grande partie de votre revenu]

3c) S'agit-il d'un emploi chez le même employeur que celui qui vous a donné votre premier emploi à la fin de votre formation?
Oui 1 **Non** 2

3d) Utilisez-vous dans le cadre de cet emploi certaines des compétences que vous avez acquises à **[organisme]**?
Oui 1 **Non** 2

3e) Auriez-vous réussi à obtenir cet emploi sans la formation que vous avez reçue dans le cadre du programme de **[organisme]**?
Oui 1 **Non** 2

3f) S'agit-il d'un emploi permanent ou temporaire?
permanent 1 **temporaire** 2

3g) Quel est votre taux horaire actuel? **$**_____l'heure

3h) En moyenne, combien d'heures consacrez-vous chaque semaine au travail?
_____heures par semaine

3i) Des descriptions ci-après qu'elle est celle qui correspond mieux à votre emploi principal? **[COCHEZ UN SEUL ENDROIT]**

Un bon emploi offrant une possibilité d'avancement 1
Un emploi sans avenir et sans possibilité d'avancement 2
Emploi qui offre des possibilités d'avancement, mais je n'y suis pas intéressé(e) 3

3j) Votre emploi principal :

comporte-t-il assez d'heures de travail pour vous?	**Oui** 1	**Non** 2
offre-t-il un taux horaire dont vous pourriez vous satisfaire?	**Oui** 1	**Non** 2
comporte-t-il des avantages marginaux, comme un régime de soins de santé, des congés de maladie, etc.?	**Oui** 1	**Non** 2

NE POSEZ LA QUESTION 4 QUE SI LE PARTICIPANT N'A PAS TROUVÉ D'EMPLOI À LA FIN DE LA FORMATION OU S'IL EST PRÉSENTEMENT EN CHÔMAGE.

4. Quelle est la principale raison pour laquelle vous ne travaillez pas?
[SONDEZ ET COCHEZ LA RÉPONSE LA PLUS PERTINENTE]

Des emplois sont disponibles, mais ne rapportent pas assez par rapport à l'a.-e. ou à l'aide sociale	1	**Impossibilité d'obtenir des services de garderie**	6
Des emplois sont disponibles, mais je ne possède pas une expérience suffisante et (ou) pertinente	2	**Problèmes de santé - invalidité**	7
Des emplois sont disponibles, mais je n'ai pas assez d'études	3	**Les gens disent que je suis trop jeune**	8
Aucun emploi n'est disponible	4	**Je n'ai pas de moyens de transport**	9
Je me heurte à de la discrimination	5	**Reprise des études**	10

_____

Autres **[Veuillez préciser ci-après]**

_____

_____

_____

_____

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR PRIS LE TEMPS DE RÉPONDRE AU PRÉSENT SONDAGE

Questionnaire de suivi du CFIJ

GROUPE TÉMOIN

A. **Un mois après que le *Sondage de référence* a été rempli**, et tous les mois par la suite, obtenez l'information de la **PARTIE A** du plus grand nombre possible de membres du *Groupe témoin*.

B. **Quatre (4) et douze (12) mois après la date à laquelle le *Sondage de référence* a été rempli,** demandez à chaque membre du *Groupe témoin* avec lequel vous communiquez de vous fournir l'information complémentaire de la **PARTIE B,** en plus de l'information de la **PARTIE A**.

C. Chaque mois, en fin d'entrevue :
   1. Offrez au participant de lui fournir des renseignements concernant des services axés sur l'emploi, sur l'éducation ou sur d'autres services qui pourraient l'intéresser;
   2. Remerciez le participant de vous avoir consacré du temps et soulignez l'importance de sa participation soutenue à cette initiative;
   3. Demandez-lui la permission de communiquer de nouveau avec lui le mois suivant et de vous indiquer à quel moment il convient le mieux de le faire.

GROUPE DU PROGRAMME

A. **Un mois après que le *Sondage de fin de programme - Partie B* a été rempli**, et tous les mois par la suite, obtenez l'information de la **PARTIE A** du plus grand nombre possible de membres du *Groupe du programme*.

B. **Douze (12) mois après la date à laquelle le *Sondage de référence* a été rempli,** demandez à chaque membre du *Groupe du programme* avec lequel vous communiquez de vous fournir l'information complémentaire de la **PARTIE B,** en plus de l'information de la **PARTIE A**.

C. Chaque mois, à la fin de l'entrevue :
   1. Remerciez le participant de vous avoir consacré du temps, et soulignez l'importance de sa participation soutenue à cette initiative;
   2. 3.Demandez-lui la permission de communiquer de nouveau avec lui le mois suivant et de vous indiquer à quel moment il convient le mieux de le faire.

Questionnaire de suivi du CFIJ - Partie A

Répondant : **Prénom**_____ **Initiales** _____
Nom de famille_____ **N° d'id.** _____
Date du contact : **Mois** _____ **Jour**_____ **Année**_____

1. Avez-vous participé à un programme de formation au cours des quatre dernières semaines?
   Oui 1 **Non** 2

SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 2.

1a) À quel programme de formation êtes-vous / étiez-vous inscrit(e)?
_____

1b) Quel genre de formation suivez-vous / suiviez-vous dans le cadre de ce programme?
[LISEZ CHAQUE MENTION À VOIX HAUTE ET COCHEZ CHACUNE DE CELLES QUI S'APPLIQUENT]

Placement	1	**Counselling d'emploi**	6
Formation axée sur l'emploi	2	**Club de recherche d'emploi**	7
Cours de dynamique de vie	3	**Atelier de recherche d'emploi**	8
Rattrapage scolaire	4	**Autre *[PRÉCISEZ]***	9
Formation linguistique	5	.....	

1c) Combien d'heures de formation avez-vous reçu dans les quatre dernières semaines?
_____**heures de formation**

2. Avez-vous fréquenté l'école au cours des quatre dernières semaines?
   Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 3.**

2a) À quel programme êtes-vous / étiez-vous inscrit(e)? ***[COCHEZ UN SEUL ENDROIT]***

École élémentaire (1re à 8e année)	1
École secondaire (9e à 12e année)	2
École de métiers	3
Collège communautaire	4
Université	5
Autre *[PRÉCISEZ]*	6

_____

2b) Est-ce / était-ce **[COCHEZ UN SEUL ENDROIT]**
À temps plein 1 **À temps partiel** 2

3. Avez-vous été occupé(e) à quelque moment que ce soit pendant les quatre dernières semaines?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 5.**

4. Êtes-vous occupé(e) à l'heure actuelle?

Oui 1 **Non** 2 **SI LA RÉPONSE EST NON, PASSEZ À LA QUESTION 5.**

[UTILISEZ LA COLONNE 1er EMPLOI SI LA PERSONNE N'EN A QU'UN. UTILISEZ LES DEUX COLONNES SI ELLE EN A PLUS D'UN]

		1er EMPLOI	2e EMPLOI
4a)	**Quel est votre emploi?**		
4b)	**S'agit-il d'un emploi permanent ou temporaire?**	**Permanent** 1 **Temporaire** 2	**Permanent** 1 **Temporaire** 2
4c)	**Combien d'*heures* par semaine consacrez-vous d'habitude à votre travail?**		
4d)	**Quelle est votre rémunération horaire?**		
4e)	**Des descriptions ci-après, qu'elle est celle qui correspond mieux à votre emploi principal? (COCHEZ UN SEUL ENDROIT)**		
	un bon emploi offrant une possibilité d'avancement	1	1
	un emploi sans avenir et sans possibilité d'avancement	2	2
	emploi qui offre des possibilités d'avancement, mais je n'y suis pas intéressé(e)	3	3
4f)	**Votre emploi principal :**		
	comporte-t-il assez d'heures de travail pour vous?	**Oui** 1 **Non** 2	**Oui** 1 **Non** 2
	offre-t-il un taux horaire dont vous pourriez vous satisfaire?	**Oui** 1 **Non** 2	**Oui** 1 **Non** 2
	comporte-t-il des avantages marginaux, comme un régime de soins de santé, des congés de maladie, etc.?	**Oui** 1 **Non** 2	**Oui** 1 **Non** 2

PASSEZ À LA QUESTION 6.
SI LA PERSONNE EST ACTUELLEMENT EN CHÔMAGE

5. Des descriptions suivantes, qu'elle est celle qui correspond *le mieux* à la raison pour laquelle vous ne travaillez pas? **[COCHEZ UN SEUL ENDROIT]**

Des emplois sont disponibles, mais ne rapportent pas assez par rapport à l'a.-e. ou à l'aide sociale	1	**Impossibilité d'obtenir des services de garderie**	6
Des emplois sont disponibles, mais je ne possède pas une expérience suffisante et (ou) pertinente	2	**Problèmes de santé - invalidité**	7
Des emplois sont disponibles, mais je n'ai pas assez d'études	3	**Les gens disent que je suis trop jeune**	8
Aucun emploi n'est disponible	4	**Je n'ai pas de moyens de transport**	9
Je me heurte à de la discrimination	5		
		Autre (VEUILLEZ PRÉCISER ci-après)	10

_____
_____
_____

6. Cherchez-vous activement un emploi à l'heure actuelle?

Oui 1 **Non** 2

7. Est-ce que vous recevez à l'heure actuelle : ***[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES]***

de l'aide sociale?	1
d'assurance-emploi?	2
Une autre forme de soutien du revenu *[PRÉCISEZ]*	3

8. Si vous vous reportez aux quatre dernières semaines (30 jours), combien vous a rapporté approximativement votre travail?

Le répondant a gagné _____$ au cours du dernier mois.

Notes d'entrevue

Questionnaire de suivi du CFIJ - Partie B

Répondant : **Prénom**_____ **Initiales** _____
Nom de famille_____ **N° d'id.** _____
Date du contact : **Mois** _____ **Jour**_____ **Année**_____

9. Veuillez m'indiquer à quelle fréquence vous vous livrez aux activités ci-après hors du foyer, c.-à-d. en fournissant comme réponse : souvent, parfois ou jamais.

	Souvent	Parfois	Jamais
je participe à certains genres d'activités de loisirs hors du foyer	1	2	3
je participe aux activités d'un club ou d'une association dans ma collectivité	1	2	3
je participe aux activités d'un lieu du culte dans ma collectivité	1	2	3
je passe du temps avec mes amis	1	2	3

10. À l'aide d'une échelle de cinq points, où ***« 1 » correspond à « Fortement d'accord » et « 5 », à « Fortement en désaccord »***, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés ci-après concernant votre propre personne.

	Fortement d'accord				Fortement en désaccord
a) **Le relations avec mes amis ne sont pas très bonnes**	1	2	3	4	5
b) **Les relations que j'entretiens avec les gens en place sont bonnes**	1	2	3	4	5
c) **Je me sens bien entouré**	1	2	3	4	5
d) **J'ai plus de défauts que de qualités**	1	2	3	4	5
e) **Je possède les compétences voulues pour obtenir un emploi**	1	2	3	4	5
f) **Je possède la scolarité voulue pour obtenir un emploi**	1	2	3	4	5
g) **Je n'ai aucune maîtrise sur l'orientation de ma vie**	1	2	3	4	5
h) **Je ne m'inquiète pas : je sais que je vais réussir dans la vie**	1	2	3	4	5

11. De nouveau, à l'aide d'une échelle de cinq points, où ***« 1 » signifie « Fortement d'accord » et « 5 », « Fortement en désaccord »***, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés ci-après concernant le travail.

	Fortement d'accord				Fortement en désaccord
a) J'accepterais un emploi mieux rémunéré même s'il me fallait, pour l'occuper, passer moins de temps avec ma famille	1	2	3	4	5
b) J'accepterais un emploi mieux rémunéré même s'il me fallait, pour l'occuper, passer moins de temps avec mes amis	1	2	3	4	5
c) Travailler dur fait de vous une meilleure personne	1	2	3	4	5
d) Financièrement parlant, je m'en tirerais mieux, aujourd'hui, si je touchais des prestations d'aide sociale au lieu d'un salaire	1	2	3	4	5
e) Je refuserais un emploi plus rémunérateur si, pour l'occuper, je devais quitter ma collectivité	1	2	3	4	5
f) Selon moi, être en chômage est une des pires choses qui puisse m'arriver	1	2	3	4	5
g) Je ne veux pas dépendre de l'aide gouvernementale de plus tard	1	2	3	4	5
h) Je ne voudrais pas que les gens sachent que je ne travaille pas	1	2	3	4	5
i) Dans un an, je prévois occuper un emploi	1	2	3	4	5
j) Il est important que j'occupe un emploi qui fasse judicieusement appel à mes compétences	1	2	3	4	5
k) Le marché ne peut rien m'offrir de bon	1	2	3	4	5
l) Pour moi, le travail n'est rien d'autre qu'une façon de gagner sa vie	1	2	3	4	5
m) À long terme, j'aurai un emploi durable	1	2	3	4	5
n) À long terme, je vivrai de l'aide sociale	1	2	3	4	5

12. Enfin, à l'aide d'une échelle de cinq points, où ***« 1 » signifie « Très insatisfait(e) » et « 5 », Très satisfait(e) »***, veuillez indiquer votre degré de satisfaction à l'égard des aspects suivants :

	Très insatisfait(e)				**Très satisfait(3)**
a) Votre vie sociale avec des amis?	1	2	3	4	5
b) Votre vie de famille?	1	2	3	4	5
c) L'éducation que vous avez reçue?	1	2	3	4	5
d) Les emplois que vous avez occupés?	1	2	3	4	5
e) Votre vie en général?	1	2	3	4	5

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR PRIS LE TEMPS DE RÉPONDRE À CE SONDAGE

Annexe C

Changements apportés au modèle expérimental

Changements apportés au modèle expérimental

À l'origine, on voulait créer à Edmonton un « groupe de référence » expérimental qui serait constitué de membres présentant le même profil que ceux que l'on trouvait dans le groupe du programme. Par exemple, on a initialement proposé que les clients admissibles soient assignés de façon aléatoire aux deux groupes. D'autres ajustements ont également été proposés afin d'assurer une protection encore plus grande contre le biais d'échantillonnage :

1. **Ne pas transférer dans le GT les jeunes qui avaient choisi de ne pas participer à la formation intégrée lorsqu'ils y avaient été invités, ou qui avaient abandonné ou qui avaient été priés de partir; la justification était la suivante : ils n'auraient probablement pas satisfait aux critères de la formation intégrée ni, par conséquent, à ceux du GT;**
2. **Ajuster le GT afin d'en exclure les membres[47] les « moins performant », dans une proportion égale au nombre de membres du GP qui abandonnaient ou qui étaient priés de partir; la justification était la suivante : le GP présenterait graduellement un biais en faveur des particuliers qui afficheraient les meilleurs résultats.**

Un certain nombre de contraintes pratiques ont surgi et ont empêché la mise en œuvre du modèle expérimental proposé.

En premier lieu, les responsables de « Destinations » (Edmonton) ont regimbé à la perspective d'une affectation aléatoire des clients admissibles à leur programme. Ils se disaient préoccuper de l'incidence néfaste possible sur leur image auprès des jeunes si l'on apprenait que des clients étaient choisis de façon aléatoire pour participer au programme. La solution de compris suivante a donc été proposée : le nom des clients admissibles serait inscrit sur une « liste d'attente », et ceux-ci seraient invités sur la base du premier arrivé premier servi à participer à la formation intégrée lorsque des places se libéreraient. L'inscription sur la liste d'attente se poursuivrait dans l'espoir de constituer un arriéré de clients que le programme ne pourrait pas desservir. Les membres de ce groupe dont le nom demeurerait sur la liste d'attente constitueraient alors le groupe témoin.

[47] On n'a pas proposé de critères, mais les résultats en matière d'emploi seraient au centre d'un système de classement utilisé afin de déterminer une tranche inférieure à exclure de l'échantillon.

L'approche de la liste d'attente comporte bon nombre d'inconvénients. Par exemple, il y aurait des écart dans le temps, c'est-à-dire que, en moyenne, les membres du groupe du programme viendraient d'une période préalable à celle des membres du groupe témoin, situation qui soulève des préoccupations au sujet des effets saisonniers si le marché de l'emploi a changé pendant la période en question. On craignait également que les clients dont le nom figurait sur une liste d'attente puissent peut-être en profiter pour « ne rien faire » pendant qu'ils attendaient d'être inscrits à la formation intégrée. Il y avait donc lieu de s'attendre à ce que ces particuliers présentent de moins bons résultats que les personnes ayant fait l'objet d'une intervention. On espérait qu'une forte proportion des membres du GT s'inscrivent à d'autres programmes d'emploi, ce qui permettrait d'obtenir une meilleure base de référence à partir de laquelle évaluer la formation intégrée.[48] Ces contraintes ont fait l'objet de discussions et ont été acceptées par les promoteurs du programme.

On désirait obtenir pour le GT un échantillon d'au moins 300 personnes afin de tenir compte de l'attrition. Il est devenu évident dans les quelques premiers mois de l'exploitation du programme que le nombre de personnes aiguillées était inférieur à ce que l'on avait espéré. Par conséquent, la liste d'attente raccourcissait aussi vite qu'elle s'était allongée, ce qui soulevait la perspective qu'il n'y ait pas un nombre suffisant de jeunes pour constituer un groupe témoin. Des mesures ont été adoptées afin de régler ce problème :

1. **Premièrement, il fut convenu que le nom des clients du GP qui avaient abandonné, avaient été priés de partir ou avaient été invités mais ne s'étaient pas présentés serait réinscrit sur la liste du GT;**
2. **Deuxièmement, les jeunes se présentant au Centre d'emploi pour les jeunes d'Edmonton afin d'y obtenir des services feraient l'objet de mesures de recrutement actives destinées à les convaincre de faire partie du GT, sans que soit évoquée la possibilité qu'ils soient invités à s'inscrire à la formation intégrée. Ce recrutement se poursuivrait aussi longtemps que nécessaire, pendant et après le déroulement du programme, afin de grossir les rangs du GT.[49]**

Par suite de l'adoption de ces mesures, il a nécessairement fallu abandonner la notion d'un groupe de référence expérimental. Le GT allait plutôt être composé d'un éventail de jeunes, tous à risque et par ailleurs admissibles à l'intervention en matière de formation intégrée, et ne présentant pas nécessairement des

---

[48] Il y a eu adoption d'une procédure dans le cadre de laquelle on ne disait pas aux membres du GT à quel moment ils pourraient adhérer au programme de formation intégrée, et on leur a conseillé de continuer à chercher activement d'autres programmes pendant qu'ils attendaient. Le nom des membres du GT qui s'inscrivaient à un autre programme (d'une durée de trois semaines et plus) était placé à la fin de la liste d'attente.

[49] Les membres du GT recrutés de cette façon ont en dernière analyse été exclus de l'étude afin d'utiliser un modèle axé sur des personnes ayant posé leur candidature.

caractéristiques équivalentes à celles des personnes qui ont éventuellement fait partie du groupe du programme.